



Distribuzione controllata: copia n° ____

Distribuzione NON controllata.

Approvata dall'Assemblea dei Soci in data: 16-03-2017

Rev.	Data	Motivo	Redatto (Nome Cognome /Firma)	Verificato (Nome Cognome /Firma)	Approvato (Nome Cognome /Firma)
00	16-03-2017	Prima Emissione SGI	Daniele Tummolo	Massimo Paris	Gianluca Morelli
01	31-07-2019	Aggiornamento normativo d.lgs.231/2001 (Aggiornato alla data del 28 maggio 2019 (ultimo provvedimento inserito: Legge 3 maggio 2019, n. 39)	Flavia De Marinis <i>Flavia De Marinis</i>	Massimo Paris <i>Massimo Paris</i>	Gianluca Morelli <i>Gianluca Morelli</i>

Sommario

LEGISLAZIONE APPLICABILE	4
HTR BONIFICHE	4
<i>DATI IDENTIFICATIVI</i>	4
<i>GRUPPO HTR</i>	5
<i>ATTIVITA' AZIENDALE</i>	6
<i>SEDI</i>	6
<i>ORGANIGRAMMA</i>	6
LA DISCIPLINA PREVISTA DAL D.LGS.231/2001	7
<i>GLI AUTORI DEL REATO</i>	8
<i>MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO</i>	8
<i>ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ</i>	13
<i>LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA</i>	14
ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI HTR BONIFICHE	16
<i>FINALITÀ DEL MODELLO</i>	16
<i>STRUTTURA DEL MODELLO</i>	17
<i>APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO</i>	18
<i>ATTUAZIONE DEL MODELLO</i>	18
<i>DESTINATARI DEL MODELLO</i>	19
ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO	19
<i>LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI ED I PROCESSI DI SUPPORTO</i>	19
<i>LE ATTIVITÀ SENSIBILI</i>	20
<i>I PROCESSI DI SUPPORTO</i>	22
<i>PRINCIPI DI CONTROLLO E PROCEDURE PER LE ATTIVITÀ SENSIBILI</i>	22
<i>SISTEMA ORGANIZZATIVO</i>	24

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	Rev. 1
		Data 31/07/2019
		pag. 3 di 36

<i>SISTEMA AUTORIZZATIVO</i>	24
<i>AMBIENTE DI CONTROLLO</i>	24
<i>Regole di Governance</i>	24
<i>Codice Etico</i>	25
<i>Obblighi per fornitori/consulenti/partner</i>	25
<i>SISTEMA SANZIONATORIO</i>	26
<i>Misure nei confronti dei membri apicali della Società e Soggetti Delegati</i>	26
<i>Misure nei confronti dei Responsabili di Commessa e dei dipendenti</i>	27
<i>Misure nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali</i>	28
<i>Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing</i>	28
<i>RISORSE UMANE</i>	29
<i>ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	29
<i>Regolamento dell'Organismo di Vigilanza</i>	Errore. Il segnalibro non è definito.
<i>FLUSSO INFORMATIVO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	31
<i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	32
<i>Obblighi di riservatezza dell'Organismo di Vigilanza</i>	32
<i>GESTIONE DELLE COMMESSE</i>	32
<i>GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE</i>	33
<i>PROCESSO APPROVVIGIONAMENTI</i>	34
<i>FORMAZIONE</i>	35
<i>COMUNICAZIONE DEL MODELLO</i>	36

LEGISLAZIONE APPLICABILE

Decreto legislativo 08 giugno 2001, n.231 e smi "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" _ Aggiornato alla data del 28 maggio 2019 (ultimo provvedimento inserito: Legge 3 maggio 2019, n. 39)

Norma **UNI EN ISO 9001:2015** Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti

Norma **UNI EN ISO 14001:2015** Sistemi di gestione per l'ambiente - Requisiti

Norma **UNI EN ISO 45001:2018** Sistemi di gestione per la sicurezza e salute sul lavoro

Decreto legislativo 09 aprile 2008, n.81 e smi Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

DM 13/02/2014 Procedure semplificate per l'adozione de modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)

Decreto legislativo 03 aprile 2006, n.152 e smi - Norme in materia ambientale

LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 Approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014)
Confindustria

Decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121, recante "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni".

Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 - Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture.

HTR BONIFICHE

DATI IDENTIFICATIVI

Ragione sociale	HTR BONIFICHE S.r.l.
Settore produttivo	Servizi di Bonifica Siti Contaminati – Bonifica Amianto - Intermediazione – Strip out
Codice fiscale	11656511000
P. IVA	11656511000
Nr Iscrizione CCIA	1319220
ASL di Competenza	Roma A
Settore di attività	Numero iscrizione: RM/005513

		Categoria	
		2-bis	
		5	
		8	
		9	
		10B	
Indirizzo mail	info@gruppoctr.com		
Indirizzo PEC	htrbonifiche@pec.it		
OdV	odvhtrbonifiche@gruppoctr.com		

SEDE LEGALE

Indirizzo	Via Bassano del Grappa 4
CAP	00195
Citta'	Roma (RM)
Telefono	06 45 50 38 50
Fax	06 80 86 656

SEDE OPERATIVA

Indirizzo	Via Giovanni Sgambati 1
CAP	00198
Citta'	Roma (RM)
Telefono	06 45 50 38 50
Fax	06 80 86 656

SEDE OPERATIVA

Indirizzo	Viale Enrico Forlanini 23
CAP	20134
Citta'	Milano (MI)
Telefono	02 70014537
Fax	02 73959374

GRUPPO HTR

Dal 2003, il Gruppo HTR si occupa della corretta gestione dello smaltimento dei rifiuti, in linea con le normative ambientali e, soprattutto, le esigenze del cliente. Grazie ad una conoscenza diretta dei cicli produttivi, all'esperienza dei propri collaboratori e alla capacità di districarsi nel complesso sistema legislativo e normativo italiano, HTR è sempre in grado di individuare la soluzione migliore. Gestione dei rifiuti e delle diverse tematiche ambientali, bonifica, demolizioni speciali, consulenza e indagini ambientali sono alcuni dei servizi offerti dalle due società del gruppo, HTR Ambiente e HTR Bonifiche, e dalle società partecipate Naturalia e Ser.Ter.Soc.Agr. a.r.l. Quattro aziende con un solo obiettivo: la massimizzazione dei servizi e la minimizzazione dei costi, a favore di una sostenibilità ambientale che non sia solo un dovere ma un obbligo morale.

ATTIVITA' AZIENDALE

Il principale ambito di applicazione della HTR BONIFICHE riguarda **Progettazione ed Erogazione di bonifiche di siti contaminati e bonifiche amianto – Intermediazione – Attività strip-out – Consulenza**. L'attività viene svolta Il gruppo di lavoro comprende ingegneri chimici, geologi, ingegneri ambientali e tecnici specializzati con alle spalle una lunga esperienza e un know-how consolidato. I servizi offerti dall'azienda sono i seguenti:

- Bonifiche amianto friabile e compatto
- Demolizioni speciali e strip out di edifici
- Indagini e caratterizzazioni ambientali
- Bonifica e ripristino di siti contaminati
- Intermediazione di rifiuti
- Audit e Due diligence ambientali
- Censimenti su amianto e fibre minerali
- Servizi di rimozione di rifiuti giacenti su aree abbandonate
- Consulenza tecnica e normativa sulle tematiche ambientali

SEDI

HTR BONIFICHE ha due unità locali: Roma e Milano. L'attività amministrativa e tecnica viene svolta all'interno di locali tenuti in affitto dalla holding HTR S.r.l.. Inoltre il personale tecnico svolge attività anche presso luoghi che possono essere classificati come cantieri temporanei e mobili.

ORGANIGRAMMA



* FUNZIONI SVOLTE DA PERSONALE ESTERNO
** FUNZIONI SVOLTE DA PERSONALE HTR AMBIENTE

La disciplina prevista dal D.lgs.231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e smi (di seguito denominato "Decreto"), ha introdotto, nel nostro ordinamento giuridico, il principio della responsabilità degli Enti, per illeciti amministrativi dipendenti da reato¹.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità di natura amministrativa, che si sostanzia in una responsabilità penale a carico degli Enti, in quanto accertata dinanzi al giudice penale.

¹ Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300.

Gli autori del reato

La responsabilità è attribuibile alla Società ove i reati, indicati dal Decreto, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo alla Società stessa.

In particolare, l'art. 5 del Decreto indica quali autori del reato:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo della Società (c.d. *soggetti apicali*);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetto in posizione apicale, la responsabilità della Società è esclusa qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti e che non vi sia stato, inoltre, omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello stesso.

Al contrario, nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, l'esclusione della responsabilità della Società è subordinata all'adozione di protocolli comportamentali adeguati a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge ed a verificare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Secondo le Linee Guida Confindustria sarà altresì configurabile la responsabilità della Società nell'ipotesi di reato commesso anche da consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed in genere da tutti i terzi che agiscono per conto della società nei confronti della Pubblica Amministrazione italiana ed estera.

La Società, inoltre, sarà responsabile unicamente nel caso in cui la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati *"nell'interesse o a vantaggio della società"* (art. 5, co. 1, D.Lgs. 231/01), pertanto, non risponderà nell'ipotesi in cui i soggetti coinvolti abbiano agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"* (art. 5, co. 2, D.Lgs. 231/01).

Mappatura delle attività a rischio reato

Sulla base delle analisi condotte, in relazione all'esito della analisi condotta ai sensi della procedura di SGI "Analisi Iniziale dei rischi aziendali 231 REV.1", le aree ritenute a rischio riguardano, in particolar modo, i reati previsti dagli articoli del Decreto di seguito indicati (applicabili) e quelli (non applicabili)

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017]

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

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 (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Ricettazione (art. 648 c.p.)

- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

17. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi

dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)

- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]

Il rischio, invece, di commissione dei reati riportati di seguito, per quanto non si possa escludere tout court, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla HTR Bonifiche e, in ogni caso, ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico della stessa, che vincola tutti i suoi Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili.

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]

19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

20. Frode 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. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

21. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

22. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Esonero della responsabilità della Società

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01 prevede l'esonero della responsabilità per reati commessi da soggetti in posizione apicale ove la Società provi che, prima della commissione del fatto:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati modelli di *organizzazione e gestione* idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia stato istituito un organismo della Società (c.d. "Organismo di Vigilanza"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'aggiornamento dei modelli di organizzazione;

- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti;
- non vi sia stata omessa ed insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, invece, l'art. 7 del Decreto subordina l'esclusione della responsabilità della Società all'efficace attuazione di un *Modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge ed a verificare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Nello specifico, il *Modello di organizzazione, gestione e controllo* è costituito da un insieme di regole alle quali si dovranno ispirare le attività svolte dalle singole funzioni aziendali della società, al fine di contenere i rischi di rilevanza penale, insiti nelle predette attività, nell'ambito del c.d. "rischio accettabile".

Il modello organizzativo è finalizzato a prevenire i rischi derivanti dall'attività d'impresa, previa individuazione delle aree di rischio e/ o di reato.

Il modello, come previsti nell'art. 5 del D. Lgs. 231/01, risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati ex D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema a disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le linee guida di Confindustria

L'art. 6, co. 3, del D.Lgs. n. 231/01 statuisce che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

In data 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014), Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, i cui elementi fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

1. **mappatura delle aree aziendali a rischio:** una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;
2. **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire.

Gli elementi essenziali che devono essere attuati per garantire l'efficacia del modello sono:

- un codice etico, approvato dall'Assemblea dei Soci della società;
 - un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
 - un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
 - delle procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
 - un sistema di controllo di gestione, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;
 - un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni societarie e del loro funzionamento.
3. **individuazione di un organismo di vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
 4. **specifici obblighi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza** sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
 5. **specifici obblighi informativi da parte dell'organismo di vigilanza** verso i Vertici aziendali e gli organi di controllo.

L'efficace attuazione del modello richiede infine un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

La nuova versione delle Linee Guida del 2014, adegua il precedente testo del 2008, alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	Rev. 1
		Data 31/07/2019
		pag. 16 di 36

- il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto;
- il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori;
- l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione;
- il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Come previsto dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6, co. 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che il 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva. Nella predisposizione del modello, HTR BONIFICHE ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/01, anche dei principi espressi da Confindustria nelle Linee Guida approvate dal Ministero della Giustizia. nonché del **decreto ministeriale 13 febbraio 2014** che contiene le procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese di cui all'art. 30, comma 5-bis, del Testo unico di Sicurezza (D.lgs. 81/2008)

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI HTR BONIFICHE

Finalità del Modello

La Società ha statuito di adottare il presente modello di organizzazione e di gestione (di seguito il "Modello") con lo scopo di:

- A. prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto in particolare nelle attività individuate nella mappa delle aree a rischio;
- B. introdurre nella Società ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno) in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- C. sensibilizzare tutto il personale ed, in particolare, coloro che operano nell'ambito di dette aree, al rispetto dei principi e delle regole introdotte dalla Società;
- D. rafforzare il vigente Sistema disciplinare introducendo misure idonee a sanzionare il mancato rispetto, da parte dei soggetti interessati, delle misure indicate dal Modello e diffondere la consapevolezza del rischio di incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un'infrazione disciplinare adeguatamente sanzionata dalla Società c, nel caso in cui ad essa

consegua la commissione di un reato, in un procedimento penale che potrebbe coinvolgere la stessa Società;

E. consentire alla società un costante monitoraggio sulle attività a rischio.

Siccome, HTR BONIFICHE è consapevole che il **Modello funziona solo se viene realmente calibrato sulla realtà organizzativa** della singola impresa, la stessa, al fine di adempiere all'obbligo di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale, ha realizzato la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231.

HTR BONIFICHE ha valorizzato la sinergia della documentazione del piano di gestione del rischio ovvero del Modello con la documentazione (articolata in manuali interni, procedure, istruzioni operative e registrazioni) del sistema aziendale in materia salute e sicurezza sul lavoro (OHSAS18001), ambientale (ISO14001) e di qualità (ad esempio ISO 9001).

Struttura del Modello

Il Modello adottato da HTR BONIFICHE, si compone della Documentazione di seguito definitiva che fa parte del **Sistema di Gestione Integrato QUALITA' – AMBIENTE- SICUREZZA -231 di cui HTR BONIFICHE** si è dotata:

- POLITICA AZIENDALE
- ORGANIGRAMMA
- REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
- CODICE ETICO
- DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI AI SENSI DEL D.LGS.81/2008 E SMI (comprensivo delle valutazioni di rischio specifiche e delle istruzioni operative)
- ANALISI DI CONTESTO ED AMBIENTALE (come previsto dalle norme ISO 14001:2015 e ISO 9001:2015)
- PROCEDURE:
 - Identificazione e valutazione dei rischi per i reati d.lgs.231/2001 e smi;
 - Identificazione e Valutazione dei rischi Qualità, Ambiente e Sicurezza
 - Gestione delle offerte
 - Gestione delle Commesse
 - Compliance normativa
 - Piano di Miglioramento
 - Partecipazione a gare

- Gestione delle Informazioni documentate
- Gestione degli acquisti
- Qualifica fornitori
- Gestione dei flussi monetari e finanziari
- Gestione del Personale e della Formazione
- Gestione delle Non Conformità
- Audit del Sistema di Gestione
- Gestione della Comunicazione e dei Flussi con l'Organismo di Vigilanza
- Sorveglianza e Misurazioni
- Gestione infortuni, incidenti e near miss
- Istruzioni operative specifiche delle attività svolte
- Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (Whistleblowing)

Approvazione, Modifica ed Integrazione del Modello

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto 231, atti di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva dell'Assemblea dei Soci della società HTR BONIFICHE cui compete in via esclusiva la formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni ritenute necessarie allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'attribuzione di tale competenza esclusiva è definita nel Verbale di Assemblea di approvazione del presente Modello.

A tale riguardo, si precisa sin da ora che, come peraltro chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, il massimo Vertice societario, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e responsabilità previste dal codice civile e dallo Statuto, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'adozione ed efficacia del Modello nonché alla costituzione dell'Organismo.

Attuazione del Modello

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello.

In tale processo l'Amministratore Unico, relativamente agli aspetti esecutivi, è responsabile dell'attuazione del Modello.

Per la fase di attuazione del Modello, l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza, per i rispettivi ambiti di competenza, saranno responsabili dell'implementazione dei vari elementi del Modello ivi comprese le procedure operative ed eventuali direttive di coordinamento rivolte alle società appartenenti al Gruppo in tema di applicazione delle disposizioni di cui al Decreto.

In ogni caso, la Società intende ribadire che la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere di ciascun Amministratore, Dipendente e Collaboratore della Società ed, in particolare, di ciascun Responsabile di Commessa cui è demandata, anche sulla base di un rapporto di servizio con la Società, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, con particolare riguardo a quelle connesse con il rischio di reato (in particolare è al Responsabile di Commessa è demandata anche la Delegata Ambientale)

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e, in genere, a tutti i soggetti terzi che agiscono per conto della Società nei confronti dei Clienti e della Pubblica Amministrazione.

Le norme del presente Modello dovranno, inoltre, essere trasmesse e accettate da tutti i fornitori.

La Società comunica l'adozione del presente Modello di Organizzazione ed i relativi aggiornamenti attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati, nei metodi e nei termini espressamente previsti nel paragrafo relativo del presente Modello.

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

I dipendenti/lavoratori in generale hanno a disposizione tutto il pacchetto documentale relativo al presente Modello nonché Sistema di gestione Integrato 9001-14001-18001-231. Sarà poi onere di ciascuno applicarlo e farlo applicare agli stakeholders che lo accettano anche nelle disposizioni contrattuali e nelle regole di erogazione dei servizi.

ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

La mappatura delle attività sensibili ed i processi di supporto

Le principali attività svolte da HTR BONIFICHE sono:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	Rev. 1
		Data 31/07/2019
		pag. 20 di 36

- LA PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DEI SERVIZI DI INTERMEDIAZIONE E COMMERCIO DEI RIFIUTI DETENZIONE
- LA PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DEI SERVIZI DI BONIFICA SITI CONTAMINATI
- LA PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DEI SERVIZI DI BONIFICA SITI CON PRESENZA DI AMIANTO
- ATTIVITA' DI STRIP-OUT
- CONSULENZA AMBIENTALE

Pertanto, per l'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche si è proceduto ad un assessment di:

- le caratteristiche organizzative della Società HTR BONIFICHE;
- la tipologia e caratteristiche del settore in cui opera la Società;
- la normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al relativo settore economico;
- la gestione delle banche dati e/o documenti da server;
- le procedure esistenti redatte sulla base dei sistemi certificati:
- ISO 9001:2008 (rif. Certificato n.1215823-00 del 23/04/2012) relativo all'implementazione di un sistema di gestione della qualità volto all'ottimizzazione e miglioramento dei processi aziendali ed alla soddisfazione del cliente;
- ISO 14001:2004 (rif. Certificato n.01793/0 del 31/05/2012) relativo all'implementazione di un sistema di gestione ambientale per il controllo e mantenimento della conformità legislativa e monitoraggio delle prestazioni ambientali;
- OHSAS 18001:2007 (rif. Certificato n.00774/0 del 31/05/2012) relativo all'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori per il controllo e mantenimento della conformità legislativa e monitoraggio dei rischi;

Le attività sensibili

Dopo la decisione di attuare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, si è dato ufficialmente avvio al progetto procedendo alla formazione di un team operativo misto (personale interno e consulenti esterni) con il compito, tra gli altri, di effettuare anche la mappatura dei rischi come previsto dal Decreto Legislativo. La rilevazione è stata impostata come processo di autovalutazione adottando la tecnica del Control Self Assessment (CSA) che prevede il coinvolgimento dei responsabili e degli addetti alle aree "sensibili". Sono state pianificate interviste con i responsabili delle varie unità al fine di rilevare l'esistenza di "contatti" diretti o indiretti (soggetti, natura, frequenza e modalità) con enti e istituzioni rilevanti per la normativa in oggetto.

Le c.d. attività sensibili, presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato.

Le c.d. attività strumentali, presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, supportano la realizzazione del reato costituendone, quindi, la modalità di attuazione.

Per la mappa dei rischi si è coinvolto anche l'Alta Direzione dell'Organizzazione. Il metodo adottato ha consentito di identificare una serie di "ambiti" e processi di particolare interesse per la prevenzione e la tempestiva individuazione di comportamenti e prassi che possono determinare la commissione di reati "231".

L'output finale, il cui principale elemento è costituito dalla mappa dei rischi, è sostanzialmente costruito sulla base di una valutazione del "control environment" esistente e da successivi approfondimenti in ambito economico (rif. tabelle relative ai conti patrimoniali / economici, ai processi e alle unità organizzative) considerati sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001. Lo scopo è, appunto, quello di indicare gli "ambiti" che vanno comunque sempre tenuti sotto monitoraggio attivo a prescindere dalla bontà del livello di controllo in essi presente.

Per la mappatura dei rischi si è proceduto a:

- visionare il fatturato e selezionare i conti contabili attraverso i quali può essere veicolato o alimentato un illecito "231";
- identificare i processi e le attività "sensibili" nei quali è più opportuno che siano presenti specifici strumenti di controllo (procedure, indicatori di anomalie, etc.) idonei a prevenire la commissione di illeciti "231";
- individuare le funzioni e le unità organizzative (centri di costo / profitto) eventualmente più esposte ai reati "231";
- analizzare le procedure e le metodiche di controllo esistenti.

Le attività a rischio ex D.Lgs. 231/01 sono state ricondotte/ aggregate per processi/ macro-attività c.d. "sensibili". Più precisamente:

- A. Esecuzione dei contratti/Gestione delle Commesse (Gestione attività di contatto con Enti Pubblici e Privati per la gestione delle attività operative)**
- B. Negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/ convenzioni/concessioni CON soggetti pubblici, ai quali si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette), gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, convenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici**
- C. Gestione protocollo di legalità**
- D. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni**
- E. Gestione della Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**
- F. Assunzioni di personale stagionale e/o spot**
- G. Gestione degli adempimenti ambientali (Piani di lavoro, Trasporto, Gestione cantieri, Consulenza specifiche, Gestione siti contaminati e piani di caratterizzazione ed altro)**

- H. Gestione degli strumenti informatici
- I. Manipolazione di mercato
- J. Gestione amministrazione e finanza
- K. Rapporti infragruppo (HTR BONIFICHE-HTR AMBIENTE-HTR)
- L. Gestione e predisposizione del bilancio

I processi di supporto

Come detto, nel corso dell'analisi sono state evidenziate le attività c.d. "sensibili" svolte dalle singole funzioni aziendali all'interno delle quali, quindi, possono celarsi rischi di rilevanza penale.

Tuttavia, la Società non ha trascurato l'incidenza dei processi di supporto cioè tutte quelle attività aziendali aventi contenuto tipicamente strumentale alla realizzazione dei reati.

Sono definiti processi di supporto quelli attraverso i quali gli amministratori, e/o i dirigenti e/o i dipendenti, potrebbero acquisire le risorse necessarie alla potenziale commissione di alcuni reati, o indurre i dipendenti ad agire anche in modo illegale, pur di raggiungere un obiettivo vantaggioso per la società, avendone in cambio un premio, in termini di carriera o di riconoscimenti economici.

Nella consapevolezza che anche i processi di supporto possono, quindi, essere, a date condizioni, attività sensibili, la Società ha rilevato tali processi. Nello specifico:

- A. Finanza dispositiva;
- B. Gestione di beni mobili ed immobili;
- C. Collaborazioni e incarichi professionali;
- D. Consulenze;
- E. Sponsorizzazioni e donazioni;
- F. Selezione ed assunzione del personale;
- G. Sistemi di incentivazione al personale;
- H. Gestione accordi transattivi e dei rapporti con le banche;
- I. Qualifica dei fornitori
- J. Gestione dei liquidi (cassa)

Principi di controllo e procedure per le attività sensibili

In conformità all'art. 6 del D.Lgs 231/2001, il sistema dei controlli da porre in essere per prevenire la realizzazione dei reati nelle aree più rischiose deve prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire e deve introdurre modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Il complesso delle procedure e prassi aziendali che già oggi regolano le attività sensibili ed i processi di supporto è stato analizzato nell'ottica della prevenzione dei reati ed alla luce dei

principi generali di controllo. Tali principi di controllo indicano i requisiti del sistema organizzativo - procedurale, necessari per garantire una corretta gestione, nel rispetto degli obiettivi di conformità alle leggi/ normative/ procedure oltre che di efficacia.

Le componenti del sistema di controllo definite da HTR BONIFICHE sono ispirate ai principi di verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione attraverso:

- Sufficiente formalizzazione e chiarezza delle mansioni, regole e procedure (di decisione, controllo, informazione, comunicazione interna, etc.)
- Forma scritta, indispensabile per imputare la paternità delle regole di comportamento organizzativo
- Separazione dei compiti tra coloro che svolgono attività a rischio (es. area gestione finanziaria– separazione della funzione acquisti e pagamenti)
- Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con responsabilità organizzative e gestionali con previsione di limiti di spesa
- Controllo documentato delle attività sensibili e tempestiva segnalazione di situazioni di criticità

Tutte le procedure in essere sono comunque conformi agli schemi di gestione ambientale (ISO 14001) che tengono monitorati e controllati con continuità e sistematicità gli aspetti ambientali significativi delle attività di HTR BONIFICHE diminuendo la possibilità di incorrere in reati collegati all'art.25-undecies.

Il **Sistema di controllo** in essere nella Società, costruito nelle sue linee generali secondo tali principi, **dovrà essere revisionato periodicamente** per tutte le attività sensibili e per tutti i processi di supporto secondo un criterio di priorità dettato dal rischio stimato.

Ciò avverrà attraverso un impegno diretto dei responsabili, Amministratore Unico e dirigenti, e dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di assicurare una più puntuale osservanza delle procedure che regolano le attività sensibili ed i processi di supporto ed avere l'evidenza di eventuali necessarie "**eccezioni**", si stabilisce l'obbligo, per i responsabili che abbiano autonomia dal punto di vista finanziario e funzionale, di ottenere una preventiva autorizzazione dell'Amministratore Unico, nel caso in cui per particolari e comprovati motivi fosse necessario derogare dalle procedure che regolano le attività rilevanti ed i processi di supporto. Analogamente, qualora un componente del Vertice aziendale ritenga necessario compiere una certa attività rilevante o un processo di supporto derogando delle procedure in essere, dovrà espressamente autorizzare il dirigente/ funzionario responsabile. Di tali eccezioni dovrà essere informato l'Organismo di Vigilanza.

Sistema Organizzativo

Il sistema organizzativo è stato analizzato sulla base dei seguenti elementi:

1. formalizzazione del sistema in termini di organigramma, responsabilità, deleghe;
2. chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
3. esistenza della contrapposizione di funzioni.

La struttura organizzativa della Società è formalizzata e rappresentata graficamente in un **Organigramma** approvato dall'Amministratore Unico e contenuto nel presente Modello, il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

L'esatta individuazione dei compiti di ciascun soggetto, formalizzata in apposite procedure e norme interne, e la loro assegnazione in modo chiaro e trasparente consente inoltre il rispetto del principio di separazione dei ruoli, fondamentale al fine di arginare potenziali reati passibili di sanzione ex D. Lgs. 231/2001.

La Società si è, inoltre, dotata di protocolli e procedure quali strumenti per fissare e divulgare i propri processi organizzativi e di cui tutti possono e debbono fruire. In questo modo, s'intende assicurare una gestione che sia il più possibile coerente con gli obiettivi strategici fissati dal Vertice aziendale.

Sistema Autorizzativo

In riferimento a quanto predisposto nelle Linee guida di Confindustria, i poteri autorizzativi e di firma vengono assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

La Società ha individuato i Responsabili delle diverse aree di attività, ai quali ha attribuito procure generali graduate, al fine di agevolare l'operatività della società con riferimento alle corrispondenti responsabilità gestionali. Peraltro, tali procure sono oggetto di sistematico aggiornamento ed adeguamento in relazione al mutare delle esigenze operative della società.

Ambiente di controllo

Regole di Governance

Ad integrazione delle Regole già esistenti, diventa un obbligo per gli amministratori ed i dirigenti/responsabili apicali, rilasciare una dichiarazione annuale sull'assenza di conflitti tra gli interessi personali e quelli aziendali, intendendo personali anche gli interessi di parenti di primo grado e di eventuali società nelle quali il dichiarante possiede una partecipazione.

Nel caso in cui tale conflitto si verificasse nel corso dell'anno è necessario dichiararlo, astenersi dal processo decisionale ed avvisare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e l'Assemblea dei Soci. Nella gestione della remunerazione dell'Amministratore, occorrerà garantire un corretto equilibrio tra la parte fissa e quella variabile, funzione degli obiettivi prefissati, nonché una valutazione circa la raggiungibilità di tali obiettivi.

A tal fine, l'Assemblea dei Soci, nell'approvazione dei piani strategici e dei budget annuali, analizzerà, in particolare, la sostenibilità degli obiettivi fissati, in relazione alla corretta previsione di tutti gli strumenti necessari per raggiungerli (risorse, organizzazione, condizioni esterne, concorrenza, ecc.).

Codice Etico

Il Codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati definisce l'adozione di principi etici, ovvero l'individuazione dei valori aziendali primari cui l'impresa intende conformarsi è espressione di una determinata scelta aziendale e costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Deve costituire profilo di riferimento per ogni realtà imprenditoriale la raccomandazione di un elevato standard di professionalità, nonché il divieto di comportamenti che si pongano in contrasto con le disposizioni legislative e con i valori deontologici.

In particolare, i principi inseriti nel Codice Etico, adottato dalla Società (che fa parte integrante ed approvato in Assemblea dei Soci), sono relativi all'obbligo di diligenza, lealtà, imparzialità, trasparenza, correttezza ed efficienza, che connotano e garantiscono il corretto espletamento della prestazione lavorativa da parte dei destinatari.

Destinatari del Codice Etico sono i Soci, l'Amministratore, i Dirigenti, i Dipendenti ed i Collaboratori della Società, i quali al momento della loro assunzione o della loro nomina si obbligano a rispettare e a far rispettare le norme e i principi contenuti nel Codice per tutta la durata della carica o del rapporto di lavoro.

Il Codice Etico, inoltre, si rivolge anche ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e, in genere, tutti i terzi che agiscono per conto della Società.

Infine, il Codice obbliga chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi dello stesso e/o delle procedure che compongono il Modello o di altri eventi suscettibili di alterarne la valenza e l'efficacia, di segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza.

Obblighi per fornitori/consulenti/partner

Il Modello Organizzativo e di Gestione, con il relativo Codice Etico, costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, partner nelle associazioni temporanee o società con cui HTR BONIFICHE opera.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	Rev. 1
		Data 31/07/2019
		pag. 26 di 36

Nei contratti con summenzionati soggetti deve essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti, pena la risoluzione del contratto.

Sistema Sanzionatorio

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e dei principi del Codice Etico, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e HTR Bonifiche, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Per violazione /inosservanza del Modello, si intende:

- la violazione dei principi espressi dal Codice Etico che prevedono per lo più il divieto di condotte che sono direttamente sanzionate da norme penali conoscibili da chiunque;
- la violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure facenti parte integrante del Modello organizzativo;
- la violazione delle norme previste dalla normativa ambientale e dalla normativa prevista in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008 applicabili alla realtà aziendale, con particolare riferimento alla mancata osservanza degli adempimenti richiesti e richiamati all'interno Procedure del Sistema di Gestione Aziendale che si richiamano integralmente;
- qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e personale operante nella Società. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV o previste dal Modello organizzativo, dai protocolli, dalle procedure.

Misure nei confronti dei membri apicali della Società e Soggetti Delegati

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte dell'Amministratore e/o Soggetti Delegati Ambiente/Sicurezza, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente gli altri Soci, affinché, provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa che provvederanno ad adottare idonee misure sanzionatorie quali.

1. la sospensione temporanea dalla carica;
2. nei casi più gravi, la revoca dalla stessa.

Misure nei confronti dei Responsabili di Commessa e dei dipendenti

In particolare, le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

1. rimprovero verbale: il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
2. rimprovero scritto: in caso di recidiva di cui al precedente punto;
3. multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione: il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 6 mesi: il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3.
5. licenziamento con preavviso: " il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento - accertato in sede penale - non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4.
6. licenziamento senza preavviso: il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento (accertato in sede penale) in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da aver determinato la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

Ai fini del rispetto del Modello Organizzativo, il suddetto procedimento e sanzioni saranno applicabili altresì ai lavoratori con qualifica dirigenziale.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito il termine di replica previsto dal CCNL applicabile in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale

Tutti i provvedimenti saranno adottati dall'azienda da parte della funzione Risorse Umane, nelle forme previste dal CCNL vigente e in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Copia degli atti relativi ai procedimenti disciplinari aperti su segnalazione o raccomandazione dell'Organismo di Vigilanza deve essere fornita, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza stesso.

Misure nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con partner commerciali ed agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, da parte degli stessi determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001. Analoghe misure potranno essere previste con riferimento ai contratti di servizi infragruppo.

Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'art. 2-bis, comma 1, lett. d) del Decreto, le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione. La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda. Anche in questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare ed è sanzionato secondo le procedure di cui sopra.

Risorse Umane

HTR BONIFICHE stabilisce linee guida, politiche e procedure operative in materia di reperimento, selezione, assunzione, gestione, formazione, sviluppo e mobilità interaziendale del personale.

Per quanto riguarda i sistemi di incentivazione, i criteri fissati da HTR BONIFICHE si ispirano a principi tali da non indurre a comportamenti illeciti ma a un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il loro raggiungimento.

Organismo di Vigilanza

L'art. 6 comma 1, lettera b) del Decreto prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, l'istituzione di un Organismo interno alla Società denominato Organismo di Vigilanza (di seguito "l'Organismo" o "OdV") dotato di poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nella Società *"deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente"* (ivi compreso l'organo dirigente). *è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbe l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello".*
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. E' infatti essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, delle di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne il continuo aggiornamento; l'ODV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con l'assemblea dei soci.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, dalle Linee guida di Confindustria e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, l'Organismo di Vigilanza di HTR BONIFICHE è stato individuato nel numerico di una persona fisica esterna alla società.

Come anche precisato nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza, non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna anche non definitiva per uno dei reati previsti dal Decreto.

Per la definizione degli altri requisiti di ineleggibilità e di decadenza nonché per tutti gli esperti relativi al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza si rimanda al documento di Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono prevalentemente quelli di:

- vigilare sull'effettività del Modello;
- verificare l'adeguatezza del Modello, valutando la reale idoneità dello stesso a prevenire i reati;
- verificare nel tempo la permanenza dei suddetti requisiti di effettività ed adeguatezza del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza relaziona i risultati della propria attività all'Assemblea dei Soci ed, in particolare, riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse ai vertici aziendali periodicamente sulla base di quanto definito nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo nell'apposito archivio secondo le modalità ed i tempi stabiliti nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello ed a situazioni specifiche direttamente ed indirettamente inerenti l'applicazione del Modello e/o l'attuazione del Decreto.

L'Organismo deve, inoltre, coordinarsi con le strutture tecniche competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici.

Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lettera d del D.lgs.n.231/2001, impone la previsione del "Modello di Organizzazione "di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Le modalità di Comunicazione sono stabilite nella Procedura Aziendale "Gestione della Comunicazione e dei Flussi con l'Organismo di Vigilanza"

La procedura operativa definita da HTR BONIFICHE descrive le responsabilità e le modalità per:

- la gestione della comunicazione interna;
- la gestione della comunicazione esterna;

in modo tale da assicurare la corretta, sistematica e tempestiva circolazione delle informazioni.

La procedura ha, inoltre, lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di consentirne effettività ed efficacia di azione, all'Organismo di Vigilanza deve essere segnalata ogni eventuale violazione del presente Modello. Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società, sono pertanto tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione delle suddette informazioni configura comportamento sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza è destinatario anche delle segnalazioni aventi ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello, ovvero l'adeguatezza dei principi del Codice Etico e delle procedure aziendali.

Con riferimento a tali segnalazioni, che devono essere effettuate in forma scritta (anche mediante e-mail), l'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Le informazioni anonime o rappresentate all'Organismo di Vigilanza, non in forma scritta, verranno da questi prese in considerazione, sulla base della gravità della asserita violazione segnalata.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a svolgere attività di reporting nei confronti dell'organo amministrativo riguardo l'attività svolta indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del modello o delle procedure, ecc. nonché le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione e segnalazione prevista nel presente Modello viene conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio tenuto in ordine cronologico.

Obblighi di riservatezza dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.Lgs. 231/01. Ogni informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Gestione delle Commesse

Il core-business di HTR BONIFICHE riguarda attività ad ampio spettro che richiedono sia attività di progettazione sia attività di cantiere, in forma prevalente. La Procedura Gestione delle Commesse definisce le modalità per la gestione della commessa in relazione a:

- la programmazione e pianificazione dei servizi e lavori;
- la corretta esecuzione del servizio/lavoro;
- la verifica della conformità normativa;
- il controllo e l'ottimizzazione dei costi e dei ricavi;
- le modalità di esecuzione e di registrazione delle attività e dei controlli.

Si applica ai vari processi aziendali in relazione alle attività svolte il processo di erogazione del servizio di intermediazione inteso come Iscrizione all'Albo Gestori Ambientali cat.8 per

l'intermediazione senza detenzione, cat.2-bis come produttori iniziali di rifiuti non pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti, nonché i produttori iniziali di rifiuti pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti pericolosi in quantità non eccedenti trenta chilogrammi o trenta litri al giorno di cui all'articolo 212, comma 8, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, cat.5 come raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi, cat.9 per bonifica di siti, cat.10B per attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata sui seguenti materiali: materiali d'attrito, materiali isolanti (pannelli, coppelle, carte e cartoni, tessili, materiali spruzzati, stucchi, smalti, bitumi, colle, guarnizioni, altri materiali isolanti), contenitori a pressione, apparecchiature fuori uso, altri materiali incoerenti contenenti amianto.

Alla presente procedura sono direttamente connesse sia la Procedura Gestionale di Partecipazione alle Gare sia la Procedura Gestionale di Gestione Offerte nonché la Procedura di compliance Normativa.

La compliance aziendale è un'attività preventiva che si preoccupa di prevenire il rischio di non conformità dell'attività aziendale alle Norme, suggerendo (ove si riscontrino disallineamenti) le più opportune soluzioni.

Per quanto detto, alla Funzione di Riferimento è affidato il compito di:

- prevenire i disallineamenti tra le procedure aziendali e l'insieme delle regole interne ed esterne all'azienda;
- assistere le strutture aziendali nell'applicazione delle Norme;
- predisporre interventi formativi per adeguare le procedure interne dei dipendenti e dei collaboratori alle Norme;
- coordinare e garantire l'attuazione degli adempimenti richiesti dalle Norme;
- segnalare le più recenti novità normative al fine di aggiornare periodicamente la documentazione in essere presso l'azienda;
- risolvere situazioni di discordanza tra le Norme in vigore e le specifiche realtà operative dell'azienda;
- assicurare le relazioni con le Autorità ed Organi di Controllo interni ed esterni

Gestione delle Risorse Finanziarie

Il processo di gestione delle risorse finanziarie è dettagliato e regolamentato dalla Procedura di Gestione dei flussi monetari e finanziari dove sono definite le responsabilità e le modalità con cui gestire la movimentazione della cassa e delle banche, nonché le responsabilità e le modalità di attuazione del processo di gestione delle risorse finanziarie, contabilità ed attività relative alla predisposizione ed approvazione del bilancio.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	Rev. 1
		Data 31/07/2019
		pag. 34 di 36

Ai fini della prevenzione dei reati definiti dal d.lgs.231, si riportano, in via generale, le seguenti disposizioni:

- Poteri di Spesa
- Controllo della gestione dei flussi finanziari
- Tracciabilità dei Flussi Finanziari

Gli aspetti gestionali caratteristici regolamentati sono:

- I. **ATTIVO:** insieme dei processi che generano ricavi;
- II. **PASSIVO:** insieme dei processi che generano il sostenimento di costi operativi;
- III. **PERSONALE:** insieme dei processi legati alla gestione del personale operante in HTR BONIFICHE;
- IV. **AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO:** insieme dei processi legati alla gestione amministrativa ed alla movimentazione delle risorse finanziarie (incassi, pagamenti, accesso al credito, rapporti con i finanziatori);
- V. **RELAZIONI CON I SOCI E GLI INVESTITORI:** insieme dei processi legati alla diffusione di informazioni ai soci ed agli investitori.

Sempre sulla base dei principi indicati, il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sugli elementi qualificanti della separazione di ruolo nelle fasi chiave del processo, adeguatamente formalizzata, e della tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

Processo Approvvigionamenti

Il processo degli approvvigionamenti per una realtà come HTR BONIFICHE si divide in:

- trasportatori rifiuti;
- impianti di smaltimento rifiuti;
- laboratori analitici;
- fornitori di altri servizi (manutenzioni mezzi, attrezzature, autovetture; prodotti di consumo; consulenze).

In particolare, gli acquisti si dividono in:

- servizi connessi al core-business societario (in particolare Trasportatori, Impianti di Smaltimento rifiuti ed Analisi, subappaltatori di opere edili) che vengono regolamentati dalla Procedura di Gestione della Commessa;
- beni materiali (materiale di ufficio, auto aziendali,..) e consulenze che vengono regolamentati dalle Procedura di Gestione degli Acquisti e Procedura di Qualifica dei Fornitori

Gli acquisti di servizi sono gestiti dal Responsabile di Commessa su supporto del Responsabile Commerciale mentre gli acquisti di beni sono gestiti dal Responsabile Amministrativo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	Rev. 1
		Data 31/07/2019
		pag. 35 di 36

Le procedure utilizzate sono articolate in conformità alle normative nazionali ed europee e prevedono acquisti diretto dietro presentazione di una richiesta di offerta.

Formazione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati, da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa della Società.

A tal fine, la Società ha definito la Procedura Gestione del Personale e della Formazione che ha lo scopo di:

- gestire le attività di formazione/informazione del personale, dall'individuazione delle necessità di formazione, alla programmazione e registrazione delle attività;
- rilevare le esigenze, pianificare ed attuare gli interventi di formazione professionale allo scopo di conseguire un costante aggiornamento, perfezionamento ed elevazione delle professionalità individuali e collettive;

La pianificazione della formazione è finalizzata a garantire un adeguato livello di conoscenza e comprensione:

- dei precetti contenuti nel D. Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema disciplinare;
- delle linee guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- del sistema di reporting interno riguardante l'Organismo di Vigilanza;

La procedura si applica a tutti coloro che, nell'ambito aziendale, si occupano della selezione, assunzione e gestione delle Risorse Umane.

Nella ricerca e selezione del personale, HTR BONIFICHE adotta criteri di oggettività, competenza e professionalità, applicando il principio di pari opportunità senza favoritismi, con l'obiettivo di assicurarsi le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro e il rispetto della normativa in materia.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute. Vengono, in ultimo, organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	Rev. 1
		Data 31/07/2019
		pag. 36 di 36

L'OdV, verifica e supporta l'Ufficio del Personale nella realizzazione ed approvazione di uno specifico piano di formazione approvato dall'Amministratore Unico. In particolare il presente modello prevede specifiche iniziative di formazione nei confronti di tutto il personale e di eventuali collaboratori esterni. Tale attività formerà oggetto di informativa specifica da parte dell'OdV nelle relazioni periodiche all'Amministratore Unico.

Comunicazione del Modello

In linea con quanto disposto dal D.lgs 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società darà piena pubblicità agli elementi essenziali del presente Modello, al fine di assicurare la conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione sarà capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

Destinatari della comunicazione saranno:

- tutti i dirigenti ed i dipendenti impiegati a partire dall'approvazione;
- i nuovi dipendenti al momento dell'assunzione.

Per quanto riguarda i soggetti diversi dai dipendenti ed in particolare ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nei confronti della Pubblica Amministrazione italiana ed estera verrà comunicato assieme al Codice Etico della Società. Il Modello ed il Codice Etico saranno messi a disposizione su sito internet.

Su server aziendale, verrà resa disponibile tutta la documentazione del sistema comprensiva anche delle procedure.

ALLEGATI

- A. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- B. Codice Etico
- C. Pacchetto procedurale e documentale del Sistema di Gestione Integrato