

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/20021

PARTE GENERALE

Elenco revisioni

n. rev.	Data	Oggetto
00	10 Giugno 2024	Prima emissione
01	Dicembre 2024	Revisione generale, aggiornamento novità legislative
02	Novembre 2025	Revisione generale, aggiornamento novità legislative

INDICE

- LA SOCIETÀ CALTANISSETTA TMB S.R.L.	3
1.2. L'ATTIVITA' CORE E LA GOVERNANCE	3
1.2. IL CODICE ETICO DI CALTANISSETTA TMB S.R.L.	6
1.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CALTANISSETTA TMB S.R.L.	7
1.4. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	9
1.5. I SISTEMI DI GESTIONE DI CALTANISSETTA TMB S.R.L.	9
1.6. COMUNICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI CALTANISSETTA TMB S.R.L.	11
- L'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
2.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
2.2. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CALTANISSETTA TMB S.R.L.	14
2.3. FLUSSI INFORMATIVI	16
- SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING	18
3.1. SEGNALAZIONI ORDINARIE E WHISTLEBLOWING	18
3.2. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	18
3.2.1. SEGNALAZIONI ORDINARIE	19
3.2.2. SEGNALAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO E DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	19
a) CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	19
b) CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	20
3.3. TUTELA DEL SEGNALANTE	21
- IL SISTEMA DISCIPLINARE	23
4.1. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DISCIPLINARE DI CALTANISSETTA TMB S.r.L.	23
4.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI	24
4.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI	25
4.4. MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ	26
4.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL DECRETO WHISTLEBLOWING	26

- **LA SOCIETÀ CALTANISSETTA TMB S.R.L.**

1.2. L'ATTIVITA' CORE E LA GOVERNANCE

La Società CALTANISSETTA TMB S.r.L. (di seguito anche CLTMB S.r.L.), costituita nel 2016 dalle Società IGM RIFIUTI INDUSTRIALI S.r.L. e PASTORINO S.r.L., ha sede legale nel Comune di Melilli (SR), in Contrada Bondifè s.n. e dall'anno 2024 gestisce un **Impianto di Trattamento Meccanico Biologico (TMB) con annessa discarica per rifiuti non pericolosi, in Contrada Martino Rabbione, nel Comune di Serradifalco. La vasca, di nuova costituzione, realizzata nell'ottica di un programma di interventi per il superamento della carenza di impianti definito dalla Prefettura di Caltanissetta, ha un volume di abbancamento di 450.000 mc, con annesso impianto TMB.** Il progetto elaborato dal Genio Civile contiene anche la valutazione di impatto ambientale ed è pienamente compatibile con l'ambiente circostante. Sia la nuova vasca sia l'impianto sono ubicati su aree private e distinte dalla discarica già esistente. La discarica, in particolare, è destinata ad accogliere il Rifiuto Urbano residuo (R.U.R.) a valle della Raccolta Differenziata. Il R.U.R., prima di essere abbancato, sarà trattato nello stabilimento per il Trattamento meccanico Biologico, che consisterà nella vagliatura del R.U.R., con riduzione di volume e nella bio stabilizzazione della Frazione Organica (F.O.R.S.U.).

CALTANISSETTA TMB S.r.L. è particolarmente sensibile alla legalità e al rispetto dell'ambiente ed ha realizzato l'Impianto TMB e la discarica secondo le più moderne tecnologie, al fine di assicurare il massimo recupero dei rifiuti non pericolosi conferiti, nel rispetto dell'ecosistema e del territorio in cui opera.

Al di là dell'attività sopra indicata, esercitata in modo prevalente e allo stato, esclusivo dalla Società, la Caltanissetta TMB S.r.L. può svolgere – da oggetto sociale – anche le seguenti attività:

- a) *La realizzazione di complessi e di impianti industriali in genere, infrastrutture ed unità ausiliarie, loro parti, di manufatti ed opere edili di carattere civile, tutte le necessarie attività di ingegneria, la relativa attività commerciale, nonché lo sviluppo e l'utilizzazione di tecniche e procedimenti connessi all'attività industriale ed edilizia in genere;*
- b) *La progettazione, la costruzione, la vendita e la gestione di qualsiasi impianto fisso o mobile, o parte di esso, atto a realizzare la difesa ecologica dell'ambiente, il recupero energetico e la produzione di energia da combustibili tradizionali o alternativi, la produzione di biometano, nonché l'espletamento di tutti i relativi servizi;*
- c) *La realizzazione di bonifiche/messe in sicurezza di ogni genere e natura di siti industriali e civili e smaltimenti di materiali;*
- d) *La realizzazione di opere in terra, scavi e ripristini ambientali, demolizioni e smontaggi, opere di ingegneria naturalistica e opere stradali. La Società potrà quindi realizzare a titolo esemplificativo: impianti per la produzione e la distribuzione di energia da fonti convenzionali e/o alternative, la produzione di biometano; sottostazioni elettriche o cabine di trasformazione; linee a media e bassa tensione; impianti di illuminazione esterna; impianti di trattamento di rifiuti urbani e assimilabili e industriali, liquidi e solidi, speciali pericolosi e non pericolosi; opere civili in genere; discariche; recuperi naturalistici, sistemazioni agrarie, riforestazioni,*

stabilizzazioni, protezioni, impermeabilizzazioni; lottizzazioni; strade e pavimentazioni, sia inseriti in ambienti propri che a se stanti, nonché tutte quelle specifiche attività di impiantistica specializzata attinenti ad impianti o parte degli stessi già facenti parte dello scopo sociale.

- e) *La gestione di impianti e di servizi di raccolta, smaltimento e trattamento di rifiuti solidi urbani, di scarti e sottoprodotto industriali, assimilabili, di impianti di depurazione e trattamento di acque e liquami urbani ed industriali, assimilabili, di impianti di depurazione e trattamento di acque e liquami urbani ed industriali, assimilabili, speciali pericolosi e non pericolosi;*
- f) *La produzione industriale di ammendante organico, di fertilizzanti, la produzione industriale di combustibili alternativi derivanti da rifiuti solidi urbani e assimilabili, la produzione di energia elettrica e di biometano, commercializzando tutti i prodotti ed i sottoprodotto ottenuti dagli impianti menzionati;*
- g) *Il trasporto merci anche per conto terzi;*
- h) *L'autotrasporto di cose per conto terzi;*
- i) *La produzione e la relativa commercializzazione di tutti i prodotti e sottoprodotto di impianti attinenti alla difesa dell'ambiente.*

La Società potrà inoltre: a) eseguire studi sia impiantistici che in genere socio economici riguardanti l'ecologia nei suoi aspetti di disinquinamento, di conservazione delle risorse e di tutti gli altri aspetti connessi; b) eseguire ricerche riguardanti tutti gli aspetti meccanici, impiantistici e diversi connessi direttamente o indirettamente con l'oggetto sociale.

In ogni caso tutte le attività rientranti in quelle professionali, che siano riservate per legge ad iscritti ad albi o ordini, dovranno essere svolte esclusivamente da professionisti in tal senso abilitati.

La Società potrà inoltre compiere tutte le operazioni commerciali e industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie, ritenute necessarie o utili per lo svolgimento dell'attività sociale; potrà assumere interessenze o partecipazioni in altre società, imprese o enti, sia italiani che esteri, aventi anche attività analoghe, affine o connessa alla propria, sia direttamente che indirettamente e non a scopo di collocamento ma di investimento stabile; richiedere ed ottenere finanziamenti e/o contributi anche a fondo perduto.

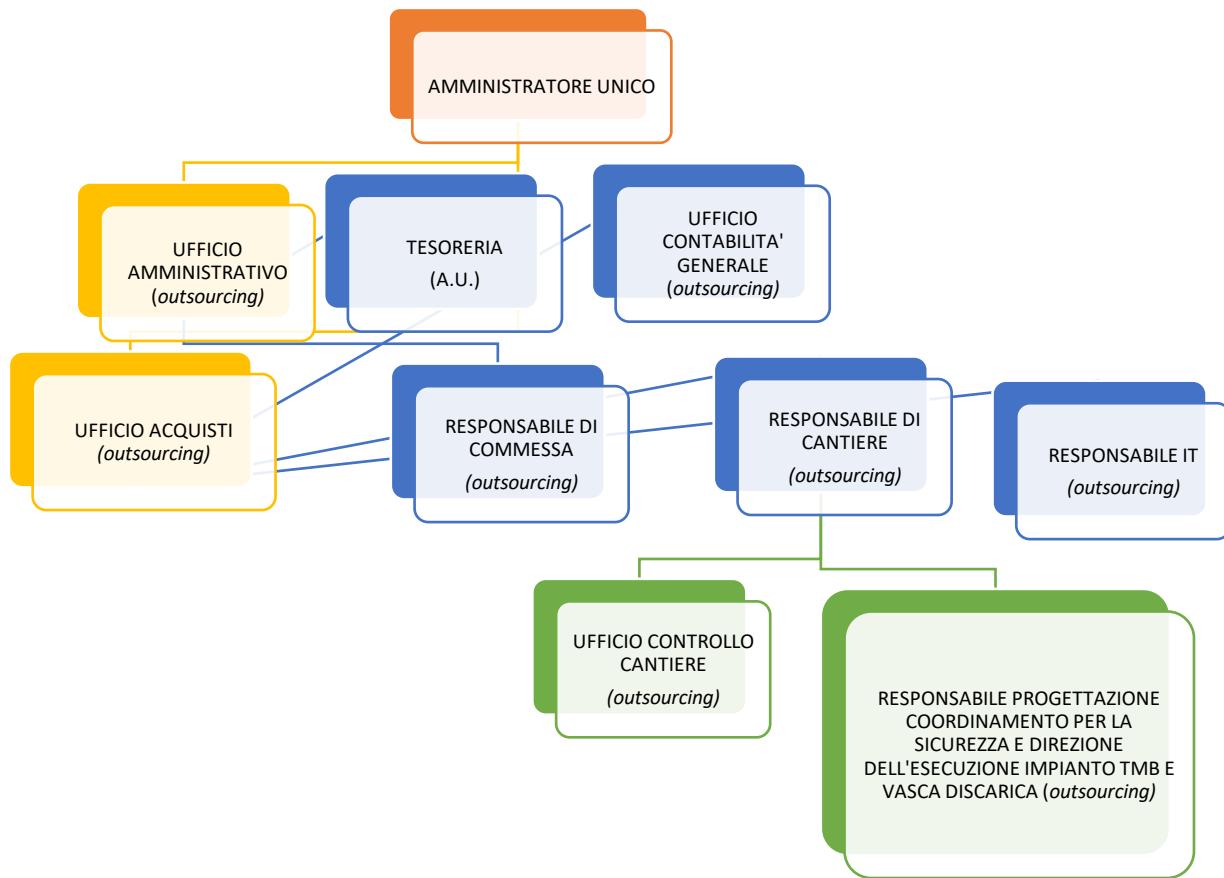
La Società può concedere fideiussioni, prestare avalli, consentire iscrizioni ipotecarie sugli immobili sociali, a garanzia di debiti e di obbligazioni assunti in funzione del conseguimento dell'oggetto sociale.

La Società intende avvalersi di tutte le agevolazioni finanziarie, fiscali, etc., che la legislazione ha accordato o accorderà alle imprese che in forma societaria si costituiscono ed operano nei territori del Mezzogiorno d'Italia.

La rappresentanza legale della Società è affidata ad un Amministratore Unico, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria, esclusi soltanto quelli che la legge e lo Statuto in modo tassativo riservano ai soci. La gestione delle principali attività della Società avviene attualmente in *outsourcing*, in base ad un contratto di service tecnico amministrativo (v. *Parte Speciale* del presente

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) regolarmente sottoscritto con altra Società. La totalità delle quote della Società è di proprietà della IGMGROUP DI C. QUERCIOLI DESSENA E C. S.A.P.A.

In applicazione dei principi dettati dal presente Modello Organizzativo, la *governance* societaria si basa sulla chiara definizione delle attribuzioni dei poteri e delle mansioni aziendali.



Con specifico riguardo ai **poteri di rappresentanza**, CALTANISSETTA TMB S.r.l. attribuisce il potere di assumere obbligazioni verso terzi in nome e per conto della Società esclusivamente a soggetti muniti di specifici e formali poteri, conferiti per iscritto, attraverso il conferimento di apposita delega o procura che definisca nel dettaglio i poteri conferiti (v. *Parte Speciale*).

L'**articolazione interna delle mansioni** è invece basata sul principio della *segregazione delle funzioni*, in base al quale le singole mansioni sono assegnate a funzioni dotate di specifiche competenze tecniche e professionali allo scopo di frazionare il potere tra i diversi attori della realtà aziendale, impedendo l'accentramento di poteri e favorendo al contempo l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo aziendale.

Il trasferimento di poteri da un soggetto ad un altro avviene per mezzo della cd. "delega", che costituisce un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti.

La Società in particolare prevede:

- che ciascuna delega definisca in dettaglio i compiti e i poteri del delegato e del delegante, ivi compresi quelli di spesa e di autonomia gestionale, in coerenza con gli obiettivi aziendali;
- che il soggetto delegato sia tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato allo svolgimento dei compiti affidati;
- che ciascuna delega sia conferita con atto scritto recante data certa e l'accettazione del delegato;
- la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri delegati ed i relativi cambiamenti;
- il controllo periodico del rispetto dei poteri così come delegati.

Sotto tale ultimo profilo la Società verifica l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandandone la modifica o l'aggiornamento nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti o in presenza di mutamenti organizzativi o di altre anomalie.

1.2. IL CODICE ETICO DI CALTANISSETTA TMB S.R.L.

Il Codice Etico di CALTANISSETTA TMB S.r.L. è un documento che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi sui quali è fondata l'intera attività aziendale.

Il Codice Etico rappresenta, insieme al Modello Organizzativo adottato ai sensi del Decreto 231, del quale costituisce parte integrante, un importante e ulteriore strumento essenziale ai fini della prevenzione di condotte illecite che possano arrecare pregiudizio alla Società e mira raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti definendo al contempo i principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'attenzione da parte di tutti i soggetti che operano al suo interno o che comunque con la stessa intrattengano rapporti, pretendendone l'accettazione ed il rispetto.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i suoi Destinatari applicandosi a tutti coloro che rivestono una posizione apicale, ai dipendenti, ai collaboratori, ai fornitori nonché a chiunque altro abbia rapporti con CALTANISSETTA TMB S.r.L..

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello Organizzativo ed entra in vigore all'atto della sua formale approvazione da parte dell'Assemblea dei soci.

1.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CALTANISSETTA TMB S.R.L.

CALTANISSETTA TMB S.r.L. ha deciso spontaneamente di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001, allo scopo di organizzare l'intera attività di impresa sulla base dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e *good governance* e al fine di prevenire o comunque di impedire che la Società possa costituire uno strumento per la commissione di uno o più reati-presupposto.

L'attività svolta in modo prevalente dalla Società (gestione di un Impianto di Trattamento Meccanico e Biologico dei rifiuti non pericolosi, con annessa discarica) ha determinato la scelta dei valori fondamentali che l'azienda intende perseguire e sui quali la stessa si fonda, ossia il rispetto per l'ambiente e la conseguente riduzione dell'impatto ambientale in ottica eco sostenibile; la trasparenza dell'attività della *governance* e il rispetto per la salute e la sicurezza dei lavoratori impiegati per la gestione dell'impianto.

Il Modello Organizzativo adottato da CALTANISSETTA TMB S.r.L. ai sensi del Decreto 231 è costituito dai seguenti documenti:

- il **Codice Etico**, che racchiude i principi etici e comportamentali;
- la **“Disciplina 231 e il Catalogo dei reati presupposto”**, nel quale sono illustrate le singole fattispecie di reato in grado di far sorgere la responsabilità della Società (Sezione I) e sono sintetizzate le linee fondamentali della Disciplina 231 (Sezione II);
- il Documento di **Risk Assessment**, che racchiude le attività di mappatura di tutte le attività e dei processi aziendali, esaminati sulla base del contesto aziendale di riferimento, al fine di valutare il rischio di verificazione di uno o più reati presupposto;
- la **Parte Generale** nella quale, oltre ad essere contenuta la descrizione della Società CALTANISSETTA TMB S.r.L., sono indicate le funzioni ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema di segnalazione delle condotte illecite e delle violazioni del Modello 231 ed il Sistema Disciplinare;
- la **Parte Speciale**, dedicata all'individuazione degli illeciti potenzialmente rilevanti per la Società ed al sistema di controlli e protocolli interni adottati dalla stessa al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto;
- la **Procedura segnalazioni e whistleblowing e quella per la Gestione delle segnalazioni**, relative alle modalità di segnalazione e di gestione delle violazioni del Codice Etico, delle condotte illecite 231 (cd. reati presupposto) e delle violazioni del Modello 231;
- i **Protocolli 231** che definiscono i principi e le linee di condotta da adottare in ciascuna attività aziendale ritenuta a rischio di commissione di reato;
- la **Tabella riepilogativa dei Flussi Informativi** da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello Organizzativo di CALTANISSETTA TMB S.r.l. è stato redatto sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria in ordine alla valutazione dei distinti processi di *risk assessment* e *risk management*, all'esito delle seguenti attività fondamentali:

a) Raccolta e analisi della documentazione

Preliminarmente sono stati acquisiti i dati e le informazioni relative al sistema organizzativo della Società.

b) As is analysis

Attraverso specifiche interviste (c.d. audit) ai soggetti responsabili della gestione amministrativa ed organizzativa della Società, sono state individuate le Funzioni aziendali, la ripartizione delle relative competenze specifiche, le attività concretamente svolte in tutti i settori aziendali e le relative modalità operative. I risultati di tali audit sono stati documentati in apposite verbalizzazioni, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

c) Risk analysis

L'approfondita analisi delle caratteristiche organizzative della Società, dei processi decisionali, dei sistemi operativi e dei controlli all'atto esistenti, ha condotto all'individuazione delle cd. aree a rischio di commissione reato di CALTANISSETTA TMB S.r.l. e alla valutazione delle relative probabilità di commissione. La valutazione del rischio, effettuata per ciascun reato presupposto contemplato dal Decreto 231, è stata elaborata sulla base di indici quali la gravità dell'illecito, la probabilità di esposizione al rischio, la presenza di eventuali precedenti storici e l'adeguatezza dei presidi preventivi adottati dalla Società (Tale attività è stata interamente ed analiticamente documentata all'interno del **Documento di Risk Assessment** allegato al presente Modello).

d) Gap analysis

I dati relativi alle aree di rischio individuate e ai presidi esistenti hanno consentito di individuare eventuali carenze nel sistema organizzativo e di selezionare gli interventi idonei a prevenire in concreto la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

e) Definizione di protocolli preventivi

Al fine di ricondurre la probabilità di commissione dei reati ad un livello cd. "accettabile", sono state elaborate le regole di condotta ed i protocolli da adottare nelle attività aziendali a rischio. Sono state inoltre individuate le procedure da implementare ed applicare nello svolgimento delle suddette attività (principi generali, limitazioni di poteri, obblighi e divieti, sistemi di verifica e controllo), incrementando il sistema dei controlli e rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale.

Il sistema dei controlli e dei protocolli così delineato è stato infine integrato con il Codice Etico sulla base dei principi di sana, trasparente e corretta gestione dell'attività aziendale, nel rispetto del principio della separazione delle funzioni.

1.4. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Il presente Modello è stato redatto nel rispetto delle seguenti Linee Guida dettate dalle Associazioni di Categoria maggiormente rappresentative, in base all'attività svolta da CALTANISSETTA TMB S.r.l.:

- **Linee Guida di Confindustria** (anno 2021), approvate dal Ministero della Giustizia;
- **Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali** (e alle relative procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne) approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023;
- **Documento redatto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDEC), d'intesa con l'ABI, il Consiglio Nazionale Forense e Confindustria**, recante i *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. n. 231/2001"*, documento che contiene importanti spunti per la definizione dei principi da seguire per la predisposizione dei Modello 231;
- **Documento redatto dal CNDEC e dalla Fondazione Nazionale dei commercialisti del 2023**, recante la *"Nuova disciplina del whistleblowing e impatto sul D. Lgs. 231/01"*;
- **Guida operativa di Confindustria per gli enti privati (ottobre 2023) sulla nuova disciplina del Whistleblowing.**

1.5. I SISTEMI DI GESTIONE DI CALTANISSETTA TMB S.R.L.

La Società ha adottato ed implementato su base volontaria diversi sistemi di gestione che, integrandosi con il presente MOGC, tendono alla evoluzione della *compliance* aziendale e al raggiungimento di standard qualitativi sempre più elevati e competitivi.

I sistemi di gestione adottati da CLTMB S.r.l. – vocati a scopi differenti rispetto a quelli previsti dalla normativa 231 ma fortemente intersecati con quest'ultima – sono i seguenti:

- **il sistema di gestione qualità ISO 9001: 2015;**
- **il sistema di controllo e gestione sicurezza ISO 45001:2018;**
- **il sistema di gestione ambientale ISO 14001:2015**

• **il sistema di gestione anticorruzione ISO 37001:2016**

Si fornisce di seguito una breve sintesi delle loro distinte peculiarità.

– CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 9001:2015

La Società ha strutturato il Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) – quale strumento di organizzazione per raggiungere i propri obiettivi ed affrontare la crescente competitività nei mercati attraverso il miglioramento della soddisfazione e della fidelizzazione dei clienti – con l’obiettivo di implementare l’efficacia e l’efficienza dei processi interni. Esso risulta articolato in norme operative e metodologiche finalizzate alla gestione, al controllo ed al miglioramento continuo delle attività aziendali, al rispetto di tutte le prescrizioni cogenti e delle leggi in vigore. La certificazione UNI EN ISO 9001 riguarda in particolare le attività di *“costruzione e gestione di impianti per il trattamento meccanico biologico dei rifiuti urbani residui. Costruzione, manutenzione e gestione di discariche”*.

– CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 14001:2015

La Società ha attuato un sistema di gestione ambientale (SGA) formalizzato in conformità alle normative vigenti. La certificazione UNI EN ISO 14001 è valida per l’attività di *“gestione di impianti per il trattamento meccanico biologico dei rifiuti urbani residui”*.

– CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 45001:2018

L’attività aziendale è organizzata secondo i principi cogenti e gli adempimenti obbligatori previsti dalla legislazione vigente (art. 2087 c.c., d. Lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche) cui si aggiunge uno specifico sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro articolato secondo i dettami e gli standard di buona pratica della norma internazionale UNI ISO 45001, al fine di ridurre e prevenire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La certificazione UNI EN ISO 45001:2018 è valida per il seguente campo di applicazione: *“costruzione e gestione di impianti per il trattamento meccanico biologico dei rifiuti urbani residui. Costruzione, manutenzione e gestione delle discariche”*.

– CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 37001:2016

La Società ha infine adottato il sistema anticorruzione ISO 37001:2016 al fine di adeguare la propria attività agli standard internazionali per la gestione della corruzione e al fine di prevenire, individuare e contrastare eventuali fenomeni corruttivi, promuovendo una cultura di integrità, trasparenza e conformità e migliorare la fiducia di clienti e partner. La certificazione è valida per il seguente campo applicativo: *“Costruzione e gestione di impianti per il trattamento meccanico biologico dei rifiuti urbani residui. Costruzione, manutenzione e gestione delle discariche”*.

1.6. COMUNICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI CALTANISSETTA TMB S.R.L.

Il Modello Organizzativo di CALTANISSETTA TMB S.r.L. deve essere comunicato sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione, secondo modalità e tempi definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con l'Amministratore Unico.

In particolare, la Società prevede che a tutto il personale e ai vertici aziendali sia data apposita informativa relativa alla pubblicazione del Modello 231 e del Codice Etico sulla rete aziendale nonché della sua affissione nelle bacheche aziendali. Ai nuovi dipendenti la suddetta comunicazione sarà fornita all'atto della loro assunzione.

CALTANISSETTA TMB S.r.L. provvede inoltre ad informare i fornitori, i collaboratori, i consulenti e i terzi in genere dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali contenute nel presente Modello 231 e nel Codice Etico. I contratti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole di tutela della Società in caso di contravvenzione alle predette prescrizioni nonché ai principi etici generali cui sono tenuti ad uniformarsi.

La Società assicura infine la pubblicazione di un estratto del presente Modello e del Codice Etico sul proprio sito internet.

Il Modello 231 deve inoltre essere compreso da tutti i suoi Destinatari. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, in accordo con l'Amministratore Unico, definisce annualmente i programmi di formazione e di informazione di tutti i soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite nonché del livello di rischio dell'area aziendale in cui operano.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi *ad hoc*, la cui partecipazione è obbligatoria e deve utilizzare un linguaggio chiaro, semplice e comprensibile a tutti. L'attività di formazione e di aggiornamento costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto 231, del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

In particolare, i corsi di formazione devono avere ad oggetto:

- ✓ il Decreto 231 e le sue successive modifiche;
- ✓ il Codice Etico;
- ✓ i reati presupposto;
- ✓ l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ le modalità di segnalazione delle violazioni;
- ✓ il Sistema Disciplinare.

Il contenuto delle attività di formazione viene aggiornato in relazione all’evoluzione della normativa di riferimento e del contenuto del Modello nonché ai mutamenti nell’organizzazione aziendale.

Il Modello di CALTANISSETTA TMB S.r.L. deve essere, infine, costantemente **aggiornato** alla luce delle criticità emerse e dei mutamenti intervenuti nell’organizzazione aziendale e/o nella legislazione di riferimento. Tali verifiche sono svolte dall’Organismo di Vigilanza che potrà avvalersi della collaborazione di professionisti esterni al fine di sottoporre all’approvazione dell’Amministratore Unico le eventuali integrazioni o modifiche ritenute necessarie ed opportune.

A tutti i Destinatari del Modello 231 deve essere data tempestiva comunicazione della versione aggiornata.

- L'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La mera adozione di un Modello Organizzativo non è da sola sufficiente ad escludere la responsabilità del soggetto collettivo, essendo altresì necessaria l'istituzione di una attività di vigilanza sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'effettiva autonomia di tale organismo - definito appunto "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V." - sussiste soltanto ove risulti l'assenza di ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice della società o, comunque, la sua non subordinazione al soggetto controllato (cfr. Cass. Pen., Sez. V, 18 dicembre 2013 n. 4677).

La giurisprudenza della Corte di Cassazione ha infatti ritenuto non adeguato ai fini esimenti un O.d.V. che prevedeva la partecipazione, in qualità di presidente, di un consigliere di amministrazione della società o, ancora, la presenza tra i suoi componenti di altri soggetti che, per i loro rapporti o il loro ruolo, non potevano essere considerati realmente indipendenti rispetto ai proprietari dell'ente stesso (Cass. Pen., Sez. II, 27 settembre 2016 n. 52316).

Secondo quanto specificato dalle Linee Guida di Confindustria, i componenti dell'O.d.V. devono inoltre essere dotati dei requisiti della onorabilità e della professionalità e devono svolgere le funzioni loro attribuite garantendo una continuità di azione.

Tali soggetti, in particolare, devono possedere competenze in attività ispettiva e consulenziale o conoscenze tecniche specifiche idonee a garantire l'efficacia dei poteri propositivi e di controllo ad esso demandati.

Infine, allo scopo di garantire una costante ed efficiente attuazione del Modello, l'O.d.V. deve configurarsi come una struttura dedicata a tempo pieno alla vigilanza sul Modello stesso che assicuri la conservazione e la tracciabilità della documentazione relativa all'attività espletata.

Dalla lettura del Decreto 231 emerge che la struttura dell'O.d.V. può variare in relazione alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione aziendale nonché al tipo di attività svolta, ben potendo il soggetto collettivo optare per l'istituzione di Organismo di Vigilanza ad hoc in composizione monocratica o plurisoggettiva.

La legge consente agli enti di piccole dimensioni di affidare tale compito direttamente all'organo dirigente e, ove si tratti di società di capitali, al Comitato per il controllo della gestione o al Collegio Sindacale. Sul punto, si evidenzia che l'attribuzione di tale duplice ruolo deve essere oggetto di attenta valutazione al fine di evitare in concreto l'insorgere di possibili conflitti d'interesse o di carenze nel sistema dei controlli. Ed infatti, sebbene la giurisprudenza di merito non consideri la concentrazione di funzioni di controllo diverse in capo al medesimo organo un elemento di per sé capace di svilire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, compete alla singola impresa circondare i

membri dell'organo di controllo di rafforzate garanzie in modo da rendere questa soluzione organizzativa davvero efficace in ottica esimente.

2.2. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CALTANISSETTA TMB S.R.L.

Al fine di rispondere alle esigenze di autonomia e controllo richieste dal Decreto 231, la Società CALTANISSETTA TMB S.r.l. ha designato un **Organismo di Vigilanza monocratico** nominato dall'Amministratore Unico, composto, nel rispetto dei requisiti previsti dalla legge, da un componente esperto in materia giuridica in possesso di competenze specialistiche in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

a) **Inleggibilità o decadenza.**

Fermo restando quanto indicato nel proprio Regolamento, l'O.d.V. di CALTANISSETTA TMB S.r.l. non deve versare in una delle seguenti condizioni di ineleggibilità e/o decadenza:

- I. *esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico, con gli organi di controllo e/o con i soggetti apicali della Società;*
- II. *titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., ovvero esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con persone fisiche direttamente o indirettamente titolari di tali partecipazioni;*
- III. *esercizio, anche solo potenziale, di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;*
- IV. *funzioni di amministrazione presso la Società o altre società collegate;*
- V. *funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina di componente dell'O.d.V., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;*
- VI. *rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'O.d.V.;*
- VII. *sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, emessa in Italia o all'Estero, per i delitti richiamati dal Decreto 231 o per reati che incidono sulla moralità professionale;*
- VIII. *sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare anche temporaneamente gli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.*

- I principi di costituzione e di funzionamento dell’O.d.V. (nomina e revoca dei suoi componenti, poteri e doveri, determinazione delle cadenze temporali dei controlli, flussi informativi, registrazione e conservazione dell’attività svolta, etc.) sono disciplinati dal Regolamento dell’O.d.V., predisposto dal medesimo al momento della formale adozione del presente Modello 231.

- L’O.d.V. resta in carica per la durata stabilita dall’Amministratore Unico all’atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione cesserà le sue funzioni all’atto dell’accettazione della carica del nuovo componente.

- Il componente dell’O.d.V. deve comunicare all’Amministratore Unico l’esistenza di una delle predette condizioni costituenti causa di decadenza dalla carica, nonché l’esistenza di eventuali procedimenti penali iscritti a proprio carico, secondo le modalità stabilite dal Regolamento dell’Organismo di Vigilanza.

- Per garantire la piena autonomia e la propria indipendenza, l’Organismo di Vigilanza si riporta direttamente all’Amministratore Unico. Quest’ultimo, in particolare, destina un apposito budget alle attività proprie dell’O.d.V. e delibera il compenso per lo svolgimento delle relative funzioni, oltre al rimborso delle spese sostenute e documentate inerenti alla carica.

b) *Poteri e compiti dell’O.d.V.*

L’Organismo di Vigilanza è deputato al controllo sul corretto funzionamento e sull’osservanza del Modello ed è tenuto a curarne l’aggiornamento sulla base delle modifiche intervenute nella legislazione di riferimento e nell’organizzazione aziendale.

In particolare, l’O.d.V.:

- a) *verifica l’efficacia del Modello rispetto alla prevenzione e all’impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto 231;*
- b) *vigila sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni eventualmente ricevute;*
- c) *segnala all’organo dirigente le condotte illecite e le violazioni del Modello che possano comportare l’applicazione di sanzioni e/o la responsabilità dell’ente;*
- d) *formula all’organo dirigente le proposte relative agli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, resi necessari dalle accertate violazioni delle prescrizioni in esso contenute, dalle modificazioni dell’organizzazione aziendale o dell’attività concretamente svolta dall’ente nonché dalle modifiche legislative intervenute in materia;*
- e) *cura la formazione del personale in materia di responsabilità amministrativa degli enti.*

Al fine di garantire l'espletamento dei compiti affidati, l'Organismo di Vigilanza deve mantenere un flusso costante di informazioni con tutte le Funzioni aziendali, può svolgere controlli e verifiche a campione, attività di *internal audit* ed avere libero accesso a tutta la documentazione necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni avvalendosi, se del caso e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture societarie o di consulenti esterni.

L'O.d.V. ed i soggetti di cui lo stesso si avvale a qualunque titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nel compimento delle relative attività.

Allo scopo di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'O.d.V. e la sua continuità di azione, si rende opportuna la tracciabilità e la conservazione della documentazione di tutte le attività svolte quali, a titolo esemplificativo, la verbalizzazione delle riunioni, le relazioni o le informative specifiche, le segnalazioni o i report inviati e ricevuti.

2.3. FLUSSI INFORMATIVI

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del presente Modello, la Società ha istituito appositi canali dedicati alla trasmissione delle principali categorie di comunicazioni da e verso l'O.d.V., costituite da:

➤ **Flussi informativi periodici (cd. report)**

I report sono comunicazioni aventi ad oggetto informazioni relative al compimento di determinate attività in un particolare ambito aziendale. Tali scambi di informazioni devono avvenire tra le Funzioni aziendali di volta in volta indicate nei Protocolli 231 e l'O.d.V. nonché tra l'O.d.V. e l'Amministratore Unico, secondo le cadenze temporali stabilite nel Modello 231.

➤ **Segnalazione di violazioni**

La Società CALTANISSETTA TMB S.r.l. assicura a tutti i Destinatari del presente Modello e ai soggetti terzi la possibilità di presentare - a tutela dell'integrità della Società - segnalazioni relative alle violazioni del Codice Etico e del Modello 231 nonché relative alla commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e del D. Lgs. n. 24/2023 (cd. Decreto *Whistleblowing, v. infra*).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V., dalle Funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, dall'Amministratore Unico, le informative concernenti:

- *ogni fatto, notizia o evento relativo a circostanze che potrebbero determinare, anche solo potenzialmente, la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231;*
- *le violazioni del presente Modello o degli atti che lo compongono;*

- *i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;*
- *le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;*
- *le notizie relative alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza;*
- *i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;*
- *le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo comprese eventuali anomalie riscontrate rispetto ai principi in esso delineati e l'adozione di comportamenti significativamente differenti da quelli descritti nel Modello nonché le motivazioni che hanno reso necessaria e/o opportuna tale devianza.*

Ancora a titolo esemplificativo, devono essere obbligatoriamente trasmessi dall'O.d.V. agli organi di vertice di CALTANISSETTA TMB S.r.l. e ai Responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta individuate le informative concernenti:

- *le violazioni delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico riscontrate, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali che possono collaborare nell'attività di accertamento e individuazione delle azioni volte ad impedire il ripetersi delle violazioni;*
- *eventuali carenze riscontrate nelle procedure attuative delle disposizioni del presente Modello;*
- *i progetti da attivare per il miglioramento del Modello stesso, compresa l'individuazione di nuove aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto 231;*
- *la rendicontazione delle spese sostenute.*

Al fine di consentire a tutti i Destinatari del Modello una più agevole conoscenza e consultazione di tutti i flussi comunicativi da e verso l'O.d.V., è stato predisposto il documento - denominato "Tabella Riepilogativa dei Flussi Informativi" - allegato al presente Modello e costituente sua parte integrante.

- **SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING**

3.1. SEGNALAZIONI ORDINARIE E WHISTLEBLOWING

In base al numero dei propri dipendenti, CALTANISSETTA TMB S.r.l. ha istituito appositi canali dedicati alla segnalazione di comportamenti, atti od omissioni - ivi compresi i fondati sospetti – di condotte che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che possono consistere in **violazioni del Codice Etico** o, ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (attuativo della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, cd. Decreto *Whistleblowing*), in **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231** (cd. **reati presupposto**) e in **violazioni del Modello Organizzativo** adottato dalla Società.

Le segnalazioni possono pervenire da tutti i Destinatari del presente Modello che ne siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è considerato **segnalante**:

- *il lavoratore subordinato o autonomo*, ivi compreso quello il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato - se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova - o sia terminato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- *il lavoratore o il collaboratore che fornisce beni o servizi* o che realizza opere in favore di terzi;
- *il libero professionista ed il consulente*;
- *il volontario ed il tirocinante*, retribuito e non retribuito;
- *l'azionista* o colui che abbia funzioni di *amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'ente*, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

3.2. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione delle segnalazioni è differente in base alla tipologia di segnalazione che si intende effettuare.

- a) Per le **segnalazioni concernenti le violazioni del Codice Etico che non costituiscono violazioni del Modello 231 o che non integrano un reato presupposto** e per le **segnalazioni cd. "ordinarie"**, ossia che non rientrano tra quelle per le quali deve essere applicata la **disciplina del whistleblowing**, vige la disciplina interna dettata dalla Società (V. *infra* § 3.2.1);
- b) per le **altre categorie di segnalazioni** dovrà essere applicata la normativa per la protezione del soggetto segnalante, ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (cd. Decreto *Whistleblowing*).

3.2.1. SEGNALAZIONI ORDINARIE.

Le segnalazioni delle condotte che non integrano un reato presupposto o le violazioni del Codice Etico che non costituiscono Violazioni del Modello 231 devono essere redatte in forma scritta ed inviate all’Organismo di Vigilanza:

- all’indirizzo e-mail: odv@caltanissettatmb.it
- o, in alternativa,
- all’indirizzo di posta ordinaria: **Organismo di Vigilanza c/o CALTANISSETTA TMB S.R.L., C.da Bondifè s.n., Melilli (SR), 96011.**

L’O.d.V. valuta tutte le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l’autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. Ad esito dell’attività istruttoria l’O.d.V. può assumere, motivandole, le decisioni conseguenti archiviando la segnalazione o - in caso di evidenza di situazioni di violazioni del Codice Etico o nel caso in cui abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato - procedendo alla comunicazione delle proprie valutazioni all’Amministratore Unico ai fini disciplinari e sanzionatori.

3.2.2. SEGNALAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO E DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Per effettuare una segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (cd. reati presupposto) o di violazioni del Modello 231 è necessario utilizzare i canali di segnalazione interna e, in via residuale e nei casi specificati nei paragrafi che seguono, i canali di segnalazione esterna, appositamente istituiti dalla Società CALTANISSETTA TMB S.r.l.

a) CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

In accordo con quanto previsto dalla Guida operativa per gli enti privati - Nuova disciplina *Whistleblowing*, elaborata da Confindustria nell’ottobre 2023, CALTANISSETTA TMB S.r.l. ha deciso di attribuire il ruolo di Gestore delle segnalazioni all’Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, utilizzando l’apposita Modulistica messa a disposizione dalla Società (rinvio alla Procedura 231 - Segnalazioni e *Whistleblowing*) ed inviate:

- all’indirizzo di posta ordinaria: **Organismo di Vigilanza, in qualità di Gestore delle segnalazioni, c/o CALTANISSETTA TMB S.R.L., C.da Bondifè s.n., Melilli (SR) 96100.**

- Nel caso in cui il segnalante, il segnalato o la persona comunque coinvolta o interessata dalla segnalazione coincida con l'O.d.V., la segnalazione deve essere inviata all'organo amministrativo della Società al seguente indirizzo di posta ordinaria: **Amministratore Unico c/o CALTANISSETTA TMB S.R.L. C.da Bondifè s.n., Melilli (SR) 96011.**

Le segnalazioni possono anche essere effettuate in **forma orale** attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'O.d.V. fissato entro un termine ragionevole.

I canali di segnalazione interna di della Società garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Una volta ricevuta la segnalazione l'O.d.V. deve:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

b) CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- b) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- c) ha fondate motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) ha fondata motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica istituita dall'ANAC o in forma orale attraverso linee telefoniche con operatore dell'Ufficio competente o mediante un incontro diretto richiesto del segnalante.

3.3. TUTELA DEL SEGNALANTE

Le persone che effettuano le segnalazioni delle violazioni indicate nel Decreto *Whistleblowing* hanno la possibilità di avvalersi dei seguenti strumenti di protezione a tutela della propria riservatezza e al fine di evitare ritorsioni:

- l'identità della persona segnalante (cd. *whistleblower*, dall'inglese “colui che suona il fischetto”) non può essere rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
- Il segnalante non può inoltre subire alcuna ritorsione o discriminazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono da considerarsi ritorsioni: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso o la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Decreto *Whistleblowing* tutela anche soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche, come ad esempio:

- il **facilitatore** (che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);

- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate allo stesso da un rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante;
- gli enti di proprietà del segnalante;
- gli enti presso i quali il segnalante/denunciante/divulgatore lavora.

Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli: le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro ai sensi della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) o del D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 (Contratti a tutele crescenti), in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

La tutela *Whistleblowing* non opera quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (per una più approfondita analisi della disciplina delle segnalazioni, si rinvia alla Procedura 231 - Segnalazioni e *Whistleblowing*).

- IL SISTEMA DISCIPLINARE.

4.1. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DISCIPLINARE DI CALTANISSETTA TMB S.r.L.

L'art. 6 comma 2 lett. *e*) e 2-*bis*, lett. *e*) D. Lgs. 231/2001, modificato dal D. Lgs. 24/2023, richiede, quale requisito di efficacia del Modello organizzativo, l'adozione di un sistema disciplinare *idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello* e che preveda sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante. Di conseguenza, la concreta attuazione del Modello Organizzativo risulterebbe inefficace senza la previsione di un idoneo sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle sue prescrizioni.

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto 231 opera come presidio interno la cui funzione è di prevenire la commissione dei reati presupposto e l'applicazione alla Società di sanzioni 231, censurando in via immediata e anticipata non soltanto i comportamenti costituenti reato ma anche quelle condotte che violano le disposizioni del Modello e del Codice Etico.

Il Sistema Disciplinare di CALTANISSETTA TMB S.r.L. è fondato sui seguenti principi:

- **Pluralità**: la Società ha individuato un ventaglio di sanzioni applicabili a chiunque non osservi le misure organizzative adottate;
- **Proporzionalità**: le sanzioni sono applicate in ragione della gravità delle violazioni accertate o potenziali, delle mansioni aziendali ricoperte e/o delle qualifiche eventualmente possedute dal soggetto agente e della presenza di pregresse contestazioni;
- **Pubblicità**: la possibilità di muovere un rimprovero al soggetto che ha violato le prescrizioni del Modello e del Codice Etico presuppone la conoscibilità di ciò che è consentito e di ciò che non lo è;
- **Contraddittorio**: una volta formulata la contestazione specifica dell'addebito, la Società assicura la partecipazione del soggetto interessato al proprio procedimento disciplinare, al fine di garantire la possibilità di esercitare il diritto di difesa.

Nello specifico, il Sistema Disciplinare adottato da CALTANISSETTA TMB S.r.L. definisce:

- **violazione o inosservanza lieve**: ogni violazione o inosservanza che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine, né conseguenze nei rapporti esterni della Società;
- **violazione o inosservanza grave**: ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico e/o dai Protocolli e dalle Procedure 231 tale da esporre

la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa;

- **violazione o inosservanza gravissima:** ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico e/o dai Protocolli e dalle Procedure 231 tale da esporre le Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto 231 o da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati dall'Amministratore Unico, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal Gestore del canale interno delle segnalazioni.

4.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

La Società valuta con oggettività ed inflessibilità le violazioni del Codice Etico e/o dei Protocolli e dalle Procedure 231 nonché l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni contenute nel presente Modello, posti in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società. In caso di violazioni commesse dall'Amministratore Unico o dai Responsabili di Funzione, avuto riguardo anche a quanto stabilito dal contratto di lavoro vigente ed in relazione alla gravità del comportamento, potranno applicarsi le seguenti misure:

- **Censura orale:**

- per le lievi violazioni o inosservanze di quanto stabilito dai Protocolli e dalle Procedure 231 previsti dal presente Modello o in seguito all'adozione di comportamenti negligenti di lieve entità;
- in caso di tolleranza o messa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.

- **Censura scritta a verbale:**

- applicabile alle violazioni o inosservanze punibili con il rimprovero verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata dei Protocolli e delle Procedure 231 o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico);
- applicabile in caso di reiterata omessa segnalazione o di reiterata tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri soggetti.

- **Sospensione dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni o multa:**

- applicabile in caso di inosservanza grave dei Protocolli e delle Procedure 231 o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel Codice Etico;
- per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.

• **Revoca dall'incarico o licenziamento:**

- per le gravissime violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel Codice Etico, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 nonché per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal medesimo Decreto.

È in ogni caso salva la facoltà di proporre azioni di risarcimento e/o responsabilità secondo le norme del codice civile.

4.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI

I provvedimenti disciplinari applicabili ai soggetti sottoposti all'altrui direzione e controllo nelle ipotesi di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e/o del presente Modello, in ordine crescente di gravità, sono:

• **Il richiamo verbale:**

- per la violazione o inosservanza lieve di quanto stabilito dai Protocolli e dalle Procedure 231 o in occasione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;
- applicabile in caso di tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.

• **L'amonizione scritta:**

- applicabile in occasione di violazioni o mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata dei Protocolli e delle Procedure 231 o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico);
- in caso di reiterata omessa segnalazione o reiterata tolleranza di irregolarità commesse da altri soggetti.

• **La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni:**

- applicabile in caso di violazione o inosservanza grave dei Protocolli e delle Procedure 231 o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel Codice Etico;
- per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.

• **Il licenziamento:**

- per le violazioni gravissime delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;

- per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal Decreto 231, o tali da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro o da non consentirne più la prosecuzione.

Detti provvedimenti sono irrogati sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) e dei principi di proporzionalità e del contraddittorio sopra richiamati.

4.4. MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ

La violazione delle cd. "Clausole 231", contenenti l'approvazione specifica delle regole del Codice Etico e del Modello 231 di CALTANISSETTA TMB S.r.l. da parte dei soggetti terzi quali Fornitori, Collaboratori, Consulenti esterni o Partner commerciali, può comportare l'attivazione obbligatoria delle clausole sanzionatorie inserite nei relativi contratti, nonché la risoluzione del rapporto contrattuale stesso.

È in ogni caso fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni subiti in considerazione di tali condotte.

4.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL DECRETO WHISTLEBLOWING

Il Sistema Disciplinare di CALTANISSETTA TMB S.r.l. prevede altresì l'applicazione delle misure esaminate nei paragrafi precedenti, graduate a seconda della gravità degli effetti prodotti, anche nei confronti di chi:

- ha intenzionalmente effettuato segnalazioni rivelatesi false, calunniouse, diffamatorie o comunque nei casi di dolo, colpa grave e/o di segnalazioni effettuate al solo scopo di ledere l'immagine della Società;
- ha compiuto un atto di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante;
- avendo commesso una violazione, abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- ha violato gli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing.

Resta ferma l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie applicabili dall'ANAC.

Ulteriori sanzioni sono previste:

Nei confronti dell'A.U.:

- per la mancata istituzione dei canali di segnalazione o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

- per l'adozione di procedure di segnalazione non conformi al Decreto *Whistleblowing*.

Nei confronti del Gestore delle segnalazioni:

- per il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- in caso di violazione del dovere di riservatezza.

Nei confronti della persona fisica responsabile:

- in caso di adozione di un atto di ritorsione.