

REA SpA	MOGC231	 RISORSE AMBIENTALI
---------	---------	--

REA S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.
231/2001**

ESTRATTO

REV.	DATA	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE
0	20/12/2016	Approvazione Modello	
1	29/10/2020	Aggiornamento Modello 231 per introduzione reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)	
2	30/1/2023	Aggiornamento Modello per introduzione dei reati di frode nelle pubbliche forniture e dei delitti in strumenti di pagamento diversi dai contanti	

INDICE

INDICE.....	2
1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	13
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento	13
1.2 L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo".....	15
2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI REA	16
2.1 La missione della Società ed adozione del Modello	16
2.1.1 Le Linee Guida Confindustria	17
2.2 Funzione e scopo del Modello	17
2.3 La metodologia di costruzione del Modello.....	18
2.3.1 Identificazione delle Attività Sensibili: attività preliminare	18
2.3.2 As is e Gap Analysis	19
2.4 La struttura del Modello di REA.....	19
2.5 La procedura di adozione del Modello.....	20
2.6 Destinatari del Modello	20
2.7 Modello, Codice Etico e PTPC	21
3 LE ATTIVITA' SENSIBILI DI REA	21
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	24
4.1.1 Autonomia e indipendenza.	24
4.1.2 Onorabilità e cause di ineleggibilità.....	25
4.1.3 Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.	26
4.1.4 Continuità d'azione.	26
4.2 Composizione e Nomina	27

4.3	Durata in carica	27
4.4	Funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	28
4.5	Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	30
4.6	Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale	31
4.7	Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	32
4.8	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	33
5	LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	33
5.1	Formazione ed informazione dei Dipendenti	33
5.1.1	La comunicazione iniziale	33
5.1.2	La formazione	34
5.2	Informazione dei Consulenti, Partner, Fornitori	34
6	SISTEMA SANZIONATORIO.....	34
6.1	Funzione del sistema sanzionatorio	34
6.2	Dipendenti soggetti al CCNL	35
6.2.1	Sistema sanzionatorio.....	35
6.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	37
6.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	38
6.5	Misure nei confronti dei Sindaci.....	38
6.6	Misure nei confronti dei membri dell'OdV	39
6.7	Misure nei confronti dei Consulenti, Partner, Fornitori e Terzi.....	39
7	PARTE SPECIALE A: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	40

7.1 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, DI PUBBLICI UFFICIALI E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO

Errore. Il segnalibro non è definito.

7.1.1 Enti della Pubblica Amministrazione**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.1.2 Pubblici Ufficiali.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.1.3 Pubblico ufficiale ed incaricato di un pubblico servizio**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.2 LE TIPOLOGIE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA P.A.(Artt. 24 e 25 del Decreto) E REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (Art. 25-decies del Decreto)**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.2.1 Reati di tipo corruttivo**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.2.2 La concussione**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.2.3 Le ipotesi di truffa.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.2.4 Le ipotesi di malversazione e di indebita percezione di erogazioni**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.2.5 Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle Autorità Giudiziarie (art. 377-bis c.p.)**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.2.6 Il reato di frode nelle pubbliche forniture**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.3 Attività Sensibili**Errore. Il segnalibro non è definito.**


7.4 Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.5 PRINCIPI DI CONTROLLO SPECIFICI.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**


8 PARTE SPECIALE B: Reati Societari.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

8.1 LE FATTISPECIE DI REATO**Errore. Il segnalibro non è definito.**

8.1.1 Le ipotesi di falsità**Errore. Il segnalibro non è definito.**

REA SpA	MOGC231	
---------	---------	---

- 8.1.2 La tutela del capitale sociale.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 8.1.3 La tutela del corretto funzionamento della Società**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 8.1.4 La tutela penale contro le frodi.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 8.1.5 La tutela delle funzioni di vigilanza.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 8.2 ATTIVITA' SENSIBILI.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 8.2.1 Attività Sensibili nell'ambito dei reati societari**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 8.3 REGOLE GENERALI**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 8.3.1 Principi generali di comportamento.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 8.4 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 8.4.1 Predisposizione delle comunicazioni sociali e divulgazione verso l'esterno di dati o notizie riguardanti la Società**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 8.4.2 Altre regole finalizzate alla prevenzione dei reati societari in genere..**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 9 PARTE SPECIALE C: Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Errore. Il segnalibro non è definito.
- 9.1 LE FATTISPECIE DEI REATO.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 9.2 ATTIVITÀ SENSIBILI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 9.3 REGOLE E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 9.3.1 La politica aziendale in tema di sicurezza**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 9.3.2 Il processo di pianificazione**Errore. Il segnalibro non è definito.**

REA SpA	MOGC231	
---------	---------	---

- 9.3.3 L'organizzazione del sistema**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 9.3.4 L'attività di monitoraggio**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 10 PARTE SPECIALE D:Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 10.1 LE FATTISPECIE DI REATO**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 10.2 Attivita' sensibili.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 10.2.1 Attività sensibili nell'ambito dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di Autoriciclaggio**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 10.3 Regole e principi procedurali specifici**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 10.3.1 Principi generali di comportamento ..**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 10.3.2 Principi procedurali specifici**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 11 PARTE SPECIALE E: Delitti informatici e trattamento illecito di dati e Delitti in materia di violazione del diritto di autore**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 11.1 LE FATTISPECIE DI REATO**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 11.2 Attività sensibili.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 11.3 Regole Generali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 11.3.1 Regole e principi generali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 11.3.2 Principi procedurali specifici**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 12 PARTE SPECIALE F: Delitti di Criminalità Organizzata**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 12.1 LE FATTISPECIE DI REATO**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 12.1.1 I delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001)**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 12.2 Attività Sensibili**Errore. Il segnalibro non è definito.**

- 12.3 Regole Generali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 12.3.1 Regole e Principi generali.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 12.3.2 Principi procedurali specifici**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 13 PARTE SPECIALE G: REATI AMBIENTALI..**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 13.1 Fattispecie di Reato**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 13.2 Attività Sensibili.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 13.3 Regole e principi generali.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 13.3.1 Introduzione.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 13.3.2 Regole e principi generali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 13.3.3 Principi procedurali specifici**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 14 PARTE SPECIALE H:Reato di corruzione tra privati**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 14.1 LE FATTISPECIE DI REATO.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 14.2 Attività Sensibili.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 14.2.1 Aree a Rischio ed Attività Sensibili ...**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 14.3 Regole e principi generali.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 14.3.1 Regole e principi generali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 14.3.2 Principi procedurali specifici**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 15 PARTE SPECIALE I: Reati tributari.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 15.1 LE FATTISPECIE DI REATO.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 15.2 Attività Sensibili.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 15.3 Regole e principi di comportamento (Protocolli)**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 15.3.1 Regole e principi generali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 15.3.2 Principi procedurali specifici**Errore. Il segnalibro non è definito.**

REA SpA

MOGC231

REA

RISORSE
AMBIENTALI

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

Attività Sensibili": le attività e/o operazioni di Rosignano Energia Ambiente SPA in cui sussiste il rischio di commissione dei Reati.

"REA" o la "Società": Rea Rosignano Energia Ambiente S.p.A. con sede legale in Località Le Morelline, Rosignano Marittimo LI, Italia.

"CCNL": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (contratto per i lavoratori addetti al settore Ambiente - UTILITALIA) attualmente in vigore ed applicato da REA.

"Codice Etico": il Codice Etico adottato da REA.

"D.Lgs. 231/2001" o "Decreto": il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

"Fornitori": fornitori di beni e servizi della società, professionali e non, inclusi quelli di natura finanziaria.

"Linee Guida Confindustria": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

"Modello": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

"Manuale di gestione integrato": il manuale in cui sono indicate le regole del sistema di gestione integrato qualità sicurezza e ambiente adottato dalla Società.

"Organi Sociali": Amministratore Unico e del Collegio Sindacale di REA.

"Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (come qui di seguito definito) e al relativo aggiornamento.

"P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

"Partner": controparti contrattuali di REA, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società instaura un rapporto di collaborazione contrattualmente regolato (–es. ATI, joint venture, consorzi, ecc.).

"Reati": i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.

"Terzi": tutti coloro, persone fisiche o persone giuridiche, che intrattengono REA.

BS – OHSAS 18001 o British Standard: British Standard OHSAS 18001, edizione 2007.

"Datore di Lavoro": soggetto titolare del rapporto di lavoro con il Lavoratore come definito dal Decreto Sicurezza.

"Dipendenti": tutti i dipendenti di REA (compresi eventuali i dirigenti).

"Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto di REA sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.

“Decreto Sicurezza”: il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

“DUVRI” o “Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze”: il documento redatto dal Datore di Lavoro committente ai sensi dell’art. 26 del Decreto Sicurezza.

“DVR” o “Documento di Valutazione dei Rischi”: il documento redatto dal Datore di Lavoro ai sensi dell’art. 28 del Decreto Sicurezza.

“Lavoratori”: persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione della Società.

“Linee guida Uni-Inail”: le linee guida elaborate dall’UNI e dall’INAIL per la costituzione volontaria da parte delle imprese di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

“Medico Competente”: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formali e professionali indicati nel Decreto Sicurezza che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi e al fine di effettuare la Sorveglianza Sanitaria ed adempiere tutti gli altri compiti di cui al Decreto Sicurezza.

“RLS” o “Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza”: soggetto eletto o designato per rappresentare i Lavoratori in relazione agli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro.

“Sorveglianza Sanitaria”: l’insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei Lavoratori in relazione all’ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali, ed alle modalità di svolgimento dell’attività lavorativa.

“SPP” o “Servizio di Prevenzione e Protezione”: l’insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni alla Società finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali per i Lavoratori.

“SSL”: Salute e Sicurezza dei Lavoratori;

“Acque reflue industriali”: qualsiasi tipo di acque reflue scaricate da edifici o impianti in cui si svolgono attività commerciali o di produzione di beni, diverse dalle acque reflue domestiche o dalle acque meteoriche di dilavamento.

“Bonifica”: l’insieme degli interventi atti ad eliminare le fonti di inquinamento e le sostanze inquinanti o a ridurre le concentrazioni delle stesse presenti nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee ad un livello uguale o inferiore ai valori delle concentrazioni soglia rischio (CSR).

“Cod. Amb. o Codice dell’Ambiente”: il Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152 recante “Norme in materia ambientale” e successive modifiche e integrazioni.

“Commerciante di Rifiuti”: qualsiasi impresa che agisce in qualità di committente al fine di acquistare e successivamente vendere Rifiuti, compresi i commercianti che non prendono materialmente possesso dei Rifiuti.

“CER”: codice di identificazione dei Rifiuti sulla base del catalogo europeo dei rifiuti istituito con Decisione della Commissione 2000/532/CE del 3 maggio 2000.

“CSC”: concentrazioni soglia di contaminazione.

“CSR”: concentrazioni soglia di rischio.

“Deposito Temporaneo”: il raggruppamento dei Rifiuti effettuato, prima della raccolta, nel luogo in cui gli stessi sono prodotti, nel rispetto dei limiti quantitativi ovvero temporali previsti dalla normativa applicabile, anche in ragione della tipologia dei Rifiuti oggetto del deposito.

“Detentore di Rifiuti”: il Produttore di Rifiuti o la persona fisica o giuridica che ne è in possesso.

“Discarica”: area adibita a smaltimento dei Rifiuti mediante operazioni di deposito sul suolo o nel suolo, compresa la zona interna al luogo di produzione dei Rifiuti adibita allo smaltimento dei medesimi da parte del produttore degli stessi, nonché qualsiasi area ove i Rifiuti sono sottoposti a Deposito Temporaneo per più di un anno¹.

“Gestione di Rifiuti”: le attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei Rifiuti, compresi il controllo di tali operazioni e gli interventi successivi alla chiusura dei siti di smaltimento, nonché le operazioni effettuate in qualità di Commerciante di Rifiuti o Intermediario.

“Habitat”: zone terrestri o acquatiche che si distinguono grazie alle loro caratteristiche geografiche, abiotiche e biotiche, interamente naturali o semi-naturali (definizione di cui all’art. 1 lett. b) della direttiva 92/43/CEE relativa alla conservazione degli habitat naturali e semi-naturali e della flora e della fauna selvatiche).

“Intermediario”: qualsiasi impresa che dispone il recupero o lo smaltimento dei Rifiuti per conto di terzi, compresi gli intermediari che non acquisiscono la materiale disponibilità dei Rifiuti.

“Miscelazione di Rifiuti”: mescolanza, volontaria o involontaria, di due o più tipi di rifiuti aventi differenti codici identificativi e/o differenti caratteristiche di pericolosità;

“Politica Ambientale”: Intenzioni e direttive complessive di un’organizzazione relative alla propria prestazione ambientale come espresso formalmente dall’alta direzione

“Produttore di Rifiuti”: il soggetto la cui attività produce Rifiuti (produttore iniziale) o chiunque effettui operazioni di pretrattamento, di miscelazione o altre operazioni che hanno modificato la natura o la composizione di detti Rifiuti.

“Reati Ambientali”: i reati ambientali di cui all’art. 25-undecies del Decreto.

¹ Sono esclusi da tale definizione gli impianti in cui i Rifiuti sono scaricati al fine di essere preparati per il successivo trasporto in un impianto di recupero, trattamento o smaltimento, e lo stoccaggio di Rifiuti in attesa di recupero o trattamento per un periodo inferiore a tre anni come norma generale, o lo stoccaggio di Rifiuti in attesa di smaltimento per un periodo inferiore a un anno (definizione di cui all’art. 2 comma 1 lett. g) del Decreto Legislativo 13 gennaio 2003 n. 36 recante “Attuazione della direttiva 1999/31/CE relativa alle discariche di rifiuti” richiamato dall’art. 182 Cod. Amb.).

“Rifiuto”: qualsiasi sostanza o oggetto di cui il Detentore si disfi o abbia l'intenzione o abbia l'obbligo di disfarsi.

“Rifiuto Pericoloso”: rifiuto che presenta uno o più caratteristiche di cui all'Allegato I della Parte IV del Codice dell'Ambiente.

“Scarico”: qualsiasi immissione effettuata esclusivamente tramite un sistema stabile di collettamento che collega senza soluzione di continuità il ciclo di produzione del refluo con il corpo ricettore acque superficiali, sul suolo, nel sottosuolo e in rete fognaria, indipendentemente dalla loro natura inquinante, anche sottoposte a preventivo trattamento di depurazione.

“SISTRI”: il sistema di controllo della tracciabilità dei Rifiuti, come previsto dalla normativa ambientale.

“UNI EN ISO 14001:2004 o ISO 14001:2004 o Norma ISO”: norma internazionale di carattere volontario, applicabile a tutte le tipologie di imprese, che definisce come deve essere sviluppato un efficace sistema di gestione ambientale.

Valori limite di emissione: il fattore di emissione, la concentrazione, la percentuale o il flusso di massa di sostanze inquinanti nelle emissioni che non devono essere superati.

1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140, del 13 giugno 2001, Serie Generale².

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati (reati cd. presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali, collaboratori con particolari incarichi di gestione);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati cd. presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" della società.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

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

² Scopo del D.Lgs. 231/2001 è di adeguare l'ordinamento giuridico interno ad alcune convenzioni internazionali tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Ad oggi, le categorie di reato presupposto comprendono:

- Reati commessi nei rapporti con la P.A. [artt. 24 e 25]
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati [Art. 24-bis]
- Delitti contro l'industria e il commercio [Art. 25-bis 1]
- Delitti di criminalità organizzata [Art. 24-ter]
- Reati in tema di "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" [art. 25-bis]
- Reati societari [art. 25-ter]
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico [Art 25-querter]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili [art. 25-quater 1]
- Reati contro la personalità individuale [art 25-quinquies]
- Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato [art. 25-sexies]
- Reati transnazionali [L. n. 146/2006]
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [art. 25 -septies]
- Reati di riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio ed impiego di beni o utilità di provenienza illecita [Art. 25-octies]
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti [Art. 25-octies.1]
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [Art. 25-novies]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [art. 25-decies]
- Reati ambientali [Art. 25-undecies]
- Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [art. 25-duodecies]
- Razzismo e xenofobia [art. 25-terdecies];
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [art.25-quaterdecies]
- Reati tributari [art.25-quinquesdecies]
- Reato di contrabbando [art.26-sexiesdecies]

Il Catalogo degli illeciti e dei reati presupposto della responsabilità degli enti (D. Lgs. 231/2001) viene comunque allegato al presente modello (Allegato II). Questa voluta scelta redazionale ne consente il più tempestivo e rapido aggiornamento così da evitare che il Modello Organizzativo riporti riferimenti non corretti.

REA ha adottato le Parti Speciali che si riferiscono esclusivamente alle Attività Sensibili rilevate.

1.2 L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo"

L'adozione del "modello di organizzazione e controllo" è una possibile esimente dalla responsabilità amministrativa. Il D.Lgs. 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei cd. Reati Presupposto.

La Società dovrà cioè dimostrare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati, il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei Reati;
- prevedere, o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (i.e. "Linee Guida Confindustria") redatti da associazioni rappresentative di categoria.

2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI REA

2.1 La missione della Società ed adozione del Modello

REA è una Società per azioni avente socio unico la società Retiambiente SpA. Nasce nel 1993 con la denominazione RE (Rosignano Energia) in partecipazione con il Comune di Rosignano Marittimo, alla fine del 1996 si trasforma in R.E.A. (Rosignano Energia Ambiente S.p.a.) allargando la propria attività al campo della gestione integrata dei rifiuti. Dal 1° Gennaio 2013 gestisce unicamente il ciclo di raccolta e trasporto dei rifiuti sui territori Comunali, avendo ceduto la gestione del polo impiantistico di Scapigliato e la gestione del servizio del "Verde" ad una società privata (REA Impianti S.r.l.).

Attualmente svolge le seguenti attività:

- Raccolta, Trasporto e Smaltimento dei Rifiuti Solidi Urbani;
- Attività di spazzamento e svuotamento cestini per il decoro urbano;
- Ritiro a domicilio di materiali ingombranti, potature e Rifiuti RAEE per i Comuni convenzionati;
- Gestione dei Centri di Raccolta;
- Lavaggio e manutenzione cassonetti;
- Pulizia spiagge;
- Attività di Educazione Ambientale.

REA ha un capitale sociale di euro 2.520.000,00 interamente detenuto dal 30 giugno 2016 da Retiambiente SpA. REA è inoltre accreditata presso l'Albo Nazionale Gestori Ambientali iscritta nella sezione di Firenze con il numero FI/001709.

La Società si è dotata di struttura organizzativa che è formalizzata nell'Organigramma societario, che costituisce parte integrante del Modello 231. Il Capitolo 5 del Manuale di gestione integrato, a cui si rimanda riporta la descrizione delle mansioni delle funzioni aziendali.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Rea nella data indicata nella prima pagina del presente documento. E' stato altresì nominato un Organismo di Vigilanza, cui è stato attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.1.1 Le Linee Guida Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, REA si è ispirata alle Linee Guida Confindustria quale utile strumento di orientamento per l'interpretazione e l'analisi delle implicazioni giuridiche ed organizzative derivanti dall'introduzione del D.Lgs. 231/2001. I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati:

individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;

predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:

- codice etico;
- sistema organizzativo e manuale di gestione integrato;
- procedure aziendali;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

2.2 Funzione e scopo del Modello

REA è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei Reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Partner, Fornitori. Inoltre, la Società è consapevole che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di controllo e gestione in azienda in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai destinatari del Modello. A tal fine, viene di seguito individuata e descritta la costante attività dell'Organismo di Vigilanza finalizzata a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei suoi destinatari, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da REA perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai

suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a REA di prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Dipendenti, negli Organi Sociali, nei Consulenti, nei Partner nei Fornitori, e in tutti coloro che operano nell'ambito delle Attività Sensibili di REA la consapevolezza di poter determinare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

A tal riguardo, le procedure aziendali già adottate e quelle di futura emanazione, così come i principi procedurali indicati sia nel Manuale di gestione integrato che nel presente Modello, si caratterizzano per:

- separazione all'interno di ciascun processo tra il soggetto che lo inizia, e/o lo esegue ed il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.

2.3 La metodologia di costruzione del Modello

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida Confindustria e alla best practice adottate dalle aziende italiane.

2.3.1 Identificazione delle Attività Sensibili: attività preliminare

- I. Esame preliminare della documentazione aziendale, tra cui a titolo esemplificativo: organigramma societario, statuto sociale, codice etico (non esistente in REA), verbali dell'organo amministrativo (in particolare relativi al conferimento di deleghe e procure), procedure aziendali e certificazioni su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto.
- II. Interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale mirate all'approfondimento delle Attività Sensibili e del controllo sulle stesse tra cui, a titolo esemplificativo: l'Organo Amministrativo, il Direttore Generale, i Responsabili delle principali funzioni aziendali (e, in particolare, responsabile amministrativo, del personale e del sistema integrato, ecc.).

2.3.2 As is e Gap Analysis

Sulla base dell'analisi sopra descritta, la Società ha individuato - insieme ai propri consulenti - le proprie Attività Sensibili relativamente alla situazione aziendale esistente (as-is analysis), nonché le azioni di miglioramento (gap analysis) da attuare nell'ambito delle stesse sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione del Modello. Tenuto conto della natura pubblicistica dell'azionariato di REA e degli obblighi di trasparenza a cui essa è soggetta, la ricognizione è stata effettuata congiuntamente all'analisi svolta in ambito Legge 190.

2.4 La struttura del Modello di REA

Il presente Modello è così composto:

una "Parte Generale", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
n. 9 "Parti Speciali" predisposte per alcune categorie di Reato in relazione all'attività svolta dalla Società, ossia:

- ❖ "Parte Speciale A", denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione";
- ❖ "Parte Speciale B", denominata "Reati Societari";
- ❖ "Parte Speciale C" denominata "Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ed impiego di cittadini senza regolare permesso di soggiorno";
- ❖ "Parte Speciale D" denominata "Reati di Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita e Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" che comprende anche i "Delitti riguardanti gli strumenti di pagamento diversi dai contanti";
- ❖ "Parte Speciale "E", denominata "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" e "Delitti di violazione del diritto d'autore";
- ❖ "Parte Speciale "F", denominata "Delitti di criminalità organizzata";
- ❖ "Parte Speciale "G" denominata "Reati Ambientali";
- ❖ "Parte Speciale "H" denominata "Reati in tema di corruzione tra privati";
- ❖ "Parte Speciale "I" denominata "Reati tributari".

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto, inoltre, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti in azienda (rilevati in fase di "as-is analysis"), ove considerati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sulle Attività Sensibili. Detto Modello si pone, pertanto, quale ulteriore componente del sistema di controllo interno adottato

dalla Società. In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- a) il Codice Etico;
- b) la struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Società come rappresentati nell'organigrammi, negli ordini di servizio e nel mansionario aziendale;
- c) Il sistema di Gestione Integrato, conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2008, 14001:2004, OHSAS 18001:2008, EMAS, comprese le procedure in esso presenti;
- d) la formazione del personale;
- e) il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
- f) il sistema delle deleghe e delle procure.

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma devono essere considerati parte integrante del Modello 231.

2.5 La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, REA S.p.A., anche in ossequio a quanto previsto dall'ANAC nelle sue linee guida di cui alla Determinazione 08/15, ha ritenuto comunque necessario procedere alla predisposizione del presente Modello, la cui adozione è sottoposta a determinazione dell'Organo Amministrativo.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dello stesso.

2.6 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- b) alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- c) a tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- d) ai Consulenti, Fornitori, procuratori e, in genere, ai terzi che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i "Destinatari".

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 5 della presente Parte Generale, pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

2.7 Modello, Codice Etico e PTPC

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

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che REA riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i suoi destinatari;
- il Piano triennale rappresenta lo strumento adottato dalla Società in ottemperanza a quanto previsto dalle Legge 190/12 in tema di limitazione ed eliminazione della corruzione attiva e passiva all'interno degli enti.
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3 LE ATTIVITA' SENSIBILI DI REA

REA è una società specializzata nel settore ambientale e dei rifiuti che opera nel mercato da diversi anni impegnandosi a fornire i propri servizi con efficacia ed efficienza. REA ha, inoltre, come obiettivo primario la salvaguardia ed il risparmio delle risorse ambientali nonché il rispetto della salute umana. L'azienda si occupa, poi di monitorare costantemente le emissioni nell'ambiente, e di controllare l'efficienza dei mezzi e degli impianti usati.

Dall'analisi dei rischi aziendali condotta ai fini dell'adozione del Modello è emerso che, considerata la natura delle attività svolte dalla società, la storia dell'ente ed altri fattori (es. gli assetti proprietari, l'assenza di strumenti finanziari quotati o sottoscritti da investitori professionali) talune fattispecie di reati non possano realizzarsi nel corso della gestione aziendale, mentre per altre, la probabilità di accadimento appare piuttosto remota. A titolo di esempio, i reati legati al market abuse, riferibili principalmente a società con titoli quotati presso mercati finanziari, non sono ipotizzabili nel caso di Rea, così come altre fattispecie di reati (es. reati di contrabbando) appaiono irrealizzabili anche soltanto in linea teorica.

In particolare, in base alle analisi svolte sono stati valutati come irrealizzabili o con una probabilità di accadimento remota, i rischi di commissione dei seguenti reati, per i quali si è ritenuto di non procedere alla redazione di una parte speciale del Modello 231:

- falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, di cui all'art.25-bis;
- i reati di market abuse, di cui all'art. 25-sexies che non risultano configurabili in quanto relativi esclusivamente alle società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante;
- l'omessa comunicazione del conflitto di interessi ex art. 25-ter.1.r, non risulta configurabile in quanto relativo esclusivamente alle società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante;
- i delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico di cui all'art.25-quater;
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art.25-quater;
- i delitti contro la personalità individuale previsti nell'articolo 25 quinquies;
- i delitti contro l'industria ed il commercio di cui all'art. 25 bis-1;
- i reati di razzismo e xenofobia, previsti dall'art.25-terdecies;
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, previsti dall'art.25quanterdecies;
- i reati "Transnazionali" introdotti dalla Legge 146/2006 artt. 3 e 10, a prescindere da una possibile lettura "nell'interesse o a vantaggio dell'ente" dei suddetti reati, è stata ravvisata la

difficoltà di conciliare tale tipologia di reato con l'esercizio di pubblico servizio svolta esclusivamente su base locale, quale attività tipica di Rea SpA essendo finalizzata alla realizzazione dell'interesse pubblico;

- i reati fiscali di cui all'art. 25 quinquiesdecies 1-bis (ossia i delitti di dichiarazione infedele, di omessa dichiarazione e di indebita compensazione) in quanto il D.Lgs. n. 75/2002 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, prevede la punibilità della società nel caso in cui i reati appena menzionati fossero compiuti nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, circostanza che appare improbabile date le caratteristiche dell'attività svolta da REA, che la porta ad intraprendere relazioni di affari esclusivamente con fornitori e clienti che operano nell'ambito dello Stato italiano. Inoltre, i reati suddetti darebbero luogo al configurarsi di una responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 nel caso in cui da essi derivi un'evasione dell'IVA superiore a 10 mln di euro che appare molto improbabile vista la natura di azienda pubblica di REA, nonché la natura e l'ammontare dei ricavi e dei costi della società;
- il reato di Contrabbando previsto dall'art. Art. 25 –sexiesdecies.

E' opportuno evidenziare che, anche se a fronte delle suddette categorie di reati non sono state previste delle regole comportamentali specifiche nel presente Modello, in linea con le previsioni del Codice etico, è fatto comunque divieto per coloro che operano per conto di Rea di compiere i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di attuare comportamenti che potrebbero portare anche in via indiretta, nella forma del concorso, alla commissione dei reati previsti dagli art. 24 e 25 del suddetto decreto.

Per altre tipologie di reati è stata valutata, invece, la possibilità di manifestazione nel corso delle attività svolte da REA e si è ritenuto, pertanto, di dover regolamentare le decisioni che potrebbero dar luogo ai reati descritti di seguito, tramite la definizione di specifici protocolli che compongono le parti speciali del modello 231. Le Attività Sensibili, allo stato, riguardano le seguenti tipologie di reati:

- A. reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- B. reati societari;
- C. reati di ricettazione riciclaggio ed autoriciclaggio;
- D. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ed impiego di cittadini senza regolare permesso di soggiorno;
- E. delitti informatici e trattamento illecito dei dati e delitti in violazione del diritto d'autore;

- F. reati di criminalità organizzata;
- G. delitti ambientali;
- H. corruzione tra privati;
- I. reati tributari.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole Attività Sensibili relative a ciascuna categoria di Reato.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare ed indicare all'Organo Amministrativo ed eventualmente anche al Responsabile anticorruzione eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società – potranno essere comprese nel novero delle Attività Sensibili.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b), D.Lgs. 231/2001, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Sul tema le Linee Guida Confindustria, interpretando le disposizioni del Decreto, ne suggeriscono l'individuazione in un organo caratterizzato da autonomia, indipendenza, continuità di azione, nonché in possesso di professionalità ed onorabilità adeguate al ruolo. Volendo nello specifico analizzare i singoli requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza, si precisa quanto segue.

4.1.1 Autonomia e indipendenza.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico identificabile con l'Organo Amministrativo.

In sede di costituzione dell'OdV, la sua autonomia finanziaria è assicurata dall'obbligo, in capo all'organo dirigente, di approvare su richiesta dell'OdV una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, eventuali trasferte, ispezioni, etc.).

Il requisito di indipendenza prevede che non possono essere nominati quali componenti dell'Organismo soggetti che versino in situazioni di conflitto di interesse con gli organi di vertice (amministratori, dirigenti) e che abbiano rapporti di parentela o affinità entro il secondo grado con gli stessi o che abbiano rapporti di natura patrimoniale e personale (diretti o indiretti) con la società o con gli amministratori o i dirigenti che ne possano minare l'indipendenza.

L'indipendenza presuppone, inoltre, che i membri dell'Organismo di Vigilanza non siano titolari all'interno di REA di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

La valutazione circa l'esistenza del conflitto di interesse o di altra situazione pregiudizievole ai fini dell'assunzione dell'incarico è demandata all'Organo Amministrativo.

4.1.2 Onorabilità e cause di ineleggibilità.

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- I. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- II. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (legge contro la mafia);
- III. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 2. a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e

finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);

3. per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
4. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
5. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;

IV. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D.Lgs. 231/2001, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;

coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater TUF (D.Lgs. 58/1998).

4.1.3 Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia 231, economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

4.1.4 Continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. Può avvalersi anche del supporto di struttura interna alla società, in modo da rafforzare ulteriormente la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

4.2 Composizione e Nomina

La legge consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente, purché dotati dei requisiti descritti nei paragrafi precedenti.

Nel caso di REA la società ha optato per identificare l'OdV in un Organismo collegiale composto da tre soggetti esterni in modo da rafforzare le condizioni di autonomia ed indipendenza dell'OdV.

4.3 Durata in carica

L'Organo amministrativo provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera. L'OdV dura in carica tre anni che decorrono a partire dalla data della delibera di nomina. L'incarico dell'OdV è rinnovabile. Il curriculum vitae di ciascun componente dell'OdV è allegato al relativo verbale dell'organo amministrativo.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte dell'Organo Amministrativo.

I membri dell'Organismo non possono essere revocati dall'Organo Amministrativo se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 4.9;

la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;

grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;

in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva all'Organo Amministrativo, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, l'Organo Amministrativo provvede a nominare nuovi componenti.

4.4 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Fornitori;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Su di un piano più operativo all'OdV è affidato il compito di:

- i. Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:
 - a) suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
 - b) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Organo Amministrativo le possibili aree di intervento;
 - c) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Organo Amministrativo le possibili aree di intervento;
 - d) indicare nella relazione annuale all'Organo Amministrativo di cui al paragrafo 4.6 le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
 - e) indicare nella relazione annuale all'Organo Amministrativo di cui al paragrafo 4.6 l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.
- ii. Verifiche e controlli:
 - a) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
 - b) in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'organismo, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da REA, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono

essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati;

- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione (vedi in dettaglio il successivo par. 4.7);
- d) coordinarsi con le altre funzioni aziendali, come per esempio con il responsabile di sistema (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea sia informatica) che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre REA al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti, Partner, Fornitori e Terzi che operano per conto della Società nell'ambito di Attività Sensibili;
- e) attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- f) sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;

iii. Formazione:

- a) definire i programmi di formazione per il personale e il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 ;
- b) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- c) far predisporre ed aggiornare con continuità lo spazio nell'Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- d) considerato che la Società è una partecipata pubblica nell'ottica di società trasparente tenere costantemente aggiornato il Modello ed il Codice etico pubblicato sul sito internet ufficiale della Società.

iv. Sanzioni:

coordinarsi con il management aziendale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando la competenza di quest'ultimo - e in particolare degli incaricati della

gestione delle risorse umane in collaborazione con l'Organo Amministrativo - in merito alla decisione e alla irrogazione dei medesimi (si rinvia in merito a questo punto al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale).

4.5 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha, ex lege, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dal management della Società. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

Per preservare l'autonomia e l'indipendenza le decisioni in merito a trasferimento o sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, allorquando essi siano dipendenti della Società, sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo, sentito, laddove necessario, il responsabile del personale.

Pertanto, l'Organo Amministrativo della Società conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società;

- potere di avvalersi di tutte le strutture della Società, che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i Destinatari del presente Modello, incluso il revisore unico ovvero RCT in relazione a tutte le attività della Società;
- potere di richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la riunione con l'Organo Amministrativo e Collegio Sindacale per affrontare questioni urgenti;
- potere di richiedere ai titolari delle funzioni aziendali di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, l'Organo Amministrativo dovrà approvare ogni anno un budget di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

4.6 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità all'Organo Amministrativo. L'OdV redige, inoltre, una relazione annuale in cui sono esposti i risultati dell'attività svolta e la invia all'Organo Amministrativo.

L'OdV comunica, inoltre, i risultati della sua attività al Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici, come ad esempio:

- con il responsabile del personale e dell'organizzazione in ordine alla formazione e ai provvedimenti disciplinari;
- con il responsabile della funzione amministrazione finanza e controllo e della funzione acquisti e servizi in ordine alla gestione dei flussi finanziari;
- con il responsabile del sistema di gestione integrato per le questioni relative ai potenziali rischi in materia di sicurezze e ambiente;

- con RSPP, il datore di lavoro e il responsabile della sicurezza per le tematiche relative alla sicurezza sul lavoro;
- con il responsabile della funzione IT per le tematiche relative ai potenziali delitti informatici e delitti in violazione del diritto d'autore.

4.7 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Partner, dei Fornitori e dai Terzi in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di REA ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Sociali devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati che rientrano nel campo di applicazione del D.lgs. 231/2001 a tutela dell'integrità dell'ente;
- i Dipendenti e gli Organi Sociali hanno l'obbligo di segnalare all'OdV anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello di cui vengano a conoscenza a tutela dell'integrità dell'ente;
- i Consulenti, i Partner, i Fornitori ed i Terzi in genere sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente.

E' opportuno evidenziare che tutte le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, gli Organi Sociali, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti, i Partner, i Fornitori e i Terzi devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano REA o suoi Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Partner, Fornitori e Terzi;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

In ogni caso, qualora uno dei soggetti sopra indicati non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo 4.7, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

Le segnalazioni possono essere eseguite secondo le seguenti modalità:

- tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica [odv@reasp.it];
- tramite posta ordinaria, in busta chiusa inviata all'indirizzo di REA SpA, Località Le Morelline 2 – Rosignano Marittimo 57016 (LI), con la dicitura "Riservato OdV".

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

In ogni caso, l'OdV garantisce la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso e garantisce, inoltre, i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed assicura la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservato per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

5 LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di REA quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

5.1.1 La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento della sua adozione. Il Modello è, inoltre, comunicato attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, ivi

compreso il sistema intranet aziendale, qualora accessibile dal destinatario. Al riguardo, sono stabilite modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

5.1.2 La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i Destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, REA cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- incontri specifici;
- corsi istituzionali (in aula ovvero on line) aventi ad oggetto specifiche Attività Sensibili previste dalla società in accordo con quanto indicato del Decreto.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV avvalendosi della collaborazione degli incaricati della gestione delle risorse umane o di consulenti esterni.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte dei Dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel capitolo 6 che segue.

5.2 Informazione dei Consulenti, Partner, Fornitori

Relativamente ai Consulenti, ai Partner, ai Fornitori, gli stessi devono essere informati al momento della stipula del relativo contratto, anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, che REA ha adottato il presente Modello e il Codice Etico e quali sono i principi fondamentali a cui gli stessi si ispirano e le conseguenze in caso di loro violazione.

Un estratto del Modello 231 è comunicato ai Consulenti, ai Partner, ai Fornitori tramite il sito Internet dell'azienda.

6 SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantirne l'efficace attuazione.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e dei relativi provvedimenti è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da REA, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

6.2 Dipendenti soggetti al CCNL

6.2.1 Sistema sanzionatorio

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione"- in REA trovano applicazione i criteri di correlazione tra le mancanze dei dipendenti ed i provvedimenti disciplinari disciplinati dall'accordo sindacale nazionale del 25 luglio 1982)

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

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

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

violò le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello (ad esempio che non osservò le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.)

o

adotti, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

2. Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che:

violò più volte le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello o adottò, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti criteri di correlazione.

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

nel violare le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di REA arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni del gruppo o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo", ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti criteri di correlazione.

4. Incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:

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

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

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

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

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal responsabile del personale e dell'organizzazione della Società.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con le Attività

Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva applicabile.

La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al Dirigente.

Nelle ipotesi più gravi, come ad esempio la commissione di un reato, sarà valutata l'ipotesi del licenziamento.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono, a titolo esemplificativo, i seguenti:

- a) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati riconducibili alla Società;
- b) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno dei reati.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli Organi Sociali ed alle competenti direzioni aziendali.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV informa il Collegio Sindacale, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Inoltre, al momento della nomina dei nuovi amministratori, gli stessi procederanno a sottoscrivere impegni unilaterali di rispetto degli obblighi previsti dal Modello nonché un impegno a rassegnare le proprie dimissioni, rinunciando al proprio compenso relativo all'esercizio in corso, nel caso di condanna, anche di primo grado, per uno dei Reati.

6.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale ovvero l'Amministratore Unico, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti

tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.6 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

6.7 Misure nei confronti dei Consulenti, Partner, Fornitori e Terzi

Ogni violazione da parte dei Consulenti, dei Partner, dei Fornitori delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

7 PARTE SPECIALE A: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

OMISSIS

