



---

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

---

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 17 dicembre 2021*

**INDICE**

**Sommario**

**DEFINIZIONI .....8**

**PARTE GENERALE ..... 11**

**CAPITOLO 1..... 12**

**IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI..... 12**

    1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO ..... 12

    1.2 L’ADOZIONE DEL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE” QUALE POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA ..... 14

**CAPITOLO 2..... 16**

**ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ ..... 16**

    2.1 LA SOCIETÀ..... 16

    2.3 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO ..... 16

    2.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA ..... 17

    2.5 PRINCIPI GENERALI CUI SI ISPIRA IL MODELLO ..... 20

    2.5.1. IN PARTICOLARE: IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE ..... 21

    2.6 DESTINATARI DEL MODELLO ..... 23

**CAPITOLO 3..... 24**

**L’ORGANISMO DI VIGILANZA ..... 24**

    3.1 IDENTIFICAZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA..... 24

    3.2 DURATA IN CARICA ..... 26

    3.3 FUNZIONE, POTERI E COMPITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA..... 28

    3.4 FLUSSI INFORMATIVI DELL’OdV VERSO IL VERTICE AZIENDALE..... 29

    3.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’OdV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE. IL SISTEMA DI *WHISTLEBLOWING*..... 30

    3.5.1 FLUSSI INFORMATIVI *AD HOC* ..... 31

    3.5.2 *WHISTLEBLOWING* ..... 32

    3.5.2.1 CANALI DI SEGNALAZIONE..... 33

    3.6 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E TUTELA DEL SEGNALANTE ..... 33

    3.7 INFORMATIVA PERIODICA..... 34

    3.8 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI ..... 34

**CAPITOLO 4..... 35**

**LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ..... 35**

    4.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI..... 35

    4.2 INFORMAZIONE AI FORNITORI, CONSULENTI E *PARTNER* ..... 36

**CAPITOLO 5..... 37**

**SISTEMA DISCIPLINARE..... 37**

    5.1 PRINCIPI GENERALI ..... 37

    5.2 SANZIONI PER I DIPENDENTI ..... 37

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	39
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	40
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, DEI FORNITORI E DEI <i>PARTNER</i> .....	40
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	40
<b>CAPITOLO 6.....</b>	<b>41</b>
<b>VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....</b>	<b>41</b>
<b>PARTI SPECIALI.....</b>	<b>42</b>
<b>PARTE SPECIALE – A – .....</b>	<b>43</b>
<b>REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....</b>	<b>43</b>
<b>A.1.1 ENTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>44</b>
<b>A.1.2 PUBBLICI UFFICIALI .....</b>	<b>45</b>
<b>A.1.3 INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO .....</b>	<b>46</b>
<b>A.2.1 REATI DI TIPO CORRUTTIVO .....</b>	<b>48</b>
<b>A.2.2 LE IPOTESI DI TRUFFA .....</b>	<b>52</b>
<b>A.2.3 LE IPOTESI DI MALVERSAZIONE, DI INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, DI PECULATO E DI ABUSO D'UFFICIO .....</b>	<b>53</b>
<b>A.3.1 ATTIVITÀ SENSIBILI NEI RAPPORTI CON LA P.A. E IN RELAZIONE AL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA .....</b>	<b>56</b>
<b>A.3.2 ATTIVITÀ STRUMENTALI ALLA COMMISSIONE DEI REATI DI TIPO CORRUTTIVO .....</b>	<b>56</b>
<b>A.4.1 IL SISTEMA IN LINEA GENERALE .....</b>	<b>58</b>
<b>A.4.2 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE .....</b>	<b>59</b>
<b>A.4.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....</b>	<b>60</b>
<b>CAPITOLO A.5.....</b>	<b>61</b>
<b>PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI.....</b>	<b>61</b>
<b>A.5.1 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI GENERALMENTE APPLICABILI .....</b>	<b>61</b>
<b>A.5.2. PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI RELATIVI ALLE ATTIVITÀ SENSIBILI .....</b>	<b>61</b>
<b>A.5.3. PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI RELATIVI ALLE ATTIVITÀ STRUMENTALI ALLA COMMISSIONE DI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>64</b>
<b>CAPITOLO A.6.....</b>	<b>68</b>
<b>I CONTROLLI DELL'ODV .....</b>	<b>68</b>
<b>CAPITOLO A.7.....</b>	<b>69</b>
<b>PARTE SPECIALE – B – .....</b>	<b>71</b>
<b>REATI SOCIETARI (IVI COMPRESSE LE FATTISPECIE DI CORRUZIONE TRA PRIVATI) .....</b>	<b>71</b>
<b>CAPITOLO B.1 .....</b>	<b>72</b>
<b>B.1.1 LE IPOTESI DI FALSITÀ .....</b>	<b>72</b>
<b>B.1.2 LA TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE .....</b>	<b>72</b>
<b>B.1.3 LA TUTELA DEL CORRETTO FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETÀ.....</b>	<b>74</b>
<b>B.1.4 LA TUTELA PENALE CONTRO LE FRODI.....</b>	<b>74</b>
<b>CAPITOLO B.2.....</b>	<b>75</b>
<b>B.2.1 LE FATTISPECIE DI CORRUZIONE TRA PRIVATI (ART. 25-TER, COMMA 1, LETTERA S-BIS, DEL D. LGS. 231/2001).....</b>	<b>75</b>
<b>CAPITOLO B.3.....</b>	<b>77</b>
<b>B.3.1 ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI SOCIETARI.....</b>	<b>77</b>
<b>B.3.2 ATTIVITÀ SENSIBILI E STRUMENTALI NELL'AMBITO DELLE FATTISPECIE DI CORRUZIONE TRA PRIVATI... </b>	<b>77</b>
<b>CAPITOLO B.4.....</b>	<b>78</b>
<b>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....</b>	<b>78</b>
<b>CAPITOLO B.5.....</b>	<b>80</b>

PRINCIPÌ PROCEDURALI SPECIFICI RELATIVI ALLE ATTIVITÀ SENSIBILI INDIVIDUATE IN RELAZIONE AI REATI SOCIETARI.....	80
<b>CAPITOLO B.6</b> .....	83
PRINCIPÌ PROCEDURALI SPECIFICI RELATIVI ALLE ATTIVITÀ SENSIBILI IN RELAZIONE ALLE FATTISPECIE DI CORRUZIONE TRA PRIVATI .....	83
PRINCIPÌ PROCEDURALI SPECIFICI RELATIVI ALLE ATTIVITÀ STRUMENTALI INDIVIDUATE IN RELAZIONE ALLE FATTISPECIE DI CORRUZIONE TRA PRIVATI .....	85
<b>CAPITOLO B.7</b> .....	88
I CONTROLLI DELL'OdV .....	88
B.7.1 IL CONTROLLO IN GENERALE.....	88
<b>CAPITOLO B.8</b> .....	89
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	89
<b>PARTE SPECIALE – C –</b> .....	<b>90</b>
<b>REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO E FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO</b>	<b>90</b>
<b>CAPITOLO C.1</b> .....	91
C.1.1. I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES, D. LGS. 231/2001) .....	91
C.1.2. I REATI DI FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO .....	94
<b>CAPITOLO C.2</b> .....	95
C.2.1 ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO E FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO ..	95
<b>CAPITOLO C.3</b> .....	96
PRINCIPÌ GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	96
<b>CAPITOLO C.4</b> .....	97
C.4.1. PRINCIPÌ PROCEDURALI SPECIFICI .....	97
<b>CAPITOLO C.5</b> .....	99
I CONTROLLI DELL'OdV .....	99
<b>CAPITOLO C.6</b> .....	100
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	100
<b>PARTE SPECIALE – D –</b> .....	<b>102</b>
<b>REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b> .....	<b>102</b>
<b>CAPITOLO D.1</b> .....	103
D.1.1. LE FATTISPECIE DEI REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES, D. LGS. 231/2001) .....	103
<b>CAPITOLO D.2</b> .....	105
D.2.1. ATTIVITÀ SENSIBILI IN RELAZIONE AI REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	105
<b>CAPITOLO D.3</b> .....	106
D.3.1 PRINCIPÌ PROCEDURALI SPECIFICI NELL'AMBITO DEI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	106
<b>CAPITOLO D.4</b> .....	110
I CONTROLLI DELL'OdV .....	110
<b>CAPITOLO D.5</b> .....	111
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	111
<b>PARTE SPECIALE – E –</b> .....	<b>113</b>
<b>DELITTI INFORMATICI E IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE</b> .....	<b>113</b>

CAPITOLO E.1 .....	114
E.1.1. LE FATTISPECIE DEI DELITTI INFORMATICI (ART. 24-BIS DEL DECRETO 231) E IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES DEL DECRETO 231) .....	114
E.1.2. DELITTI INFORMATICI .....	114
E.1.3. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE .....	118
CAPITOLO E.2 .....	121
E.2.1 ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI DELITTI INFORMATICI E DELITTI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE .....	121
CAPITOLO E.3 .....	122
PRINCÌPI DI COMPORTAMENTO GENERALI .....	122
CAPITOLO E.4 .....	127
PRINCÌPI PROCEDURALI SPECIFICI.....	127
CAPITOLO E.5 .....	133
I CONTROLLI DELL'ODV .....	133
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	134
<b>PARTE SPECIALE – F – .....</b>	<b>135</b>
<b>DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA .....</b>	<b>135</b>
CAPITOLO F.1 .....	136
LE FATTISPECIE DEI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER DECRETO 231) .....	136
CAPITOLO F.2 .....	138
ATTIVITÀ SENSIBILI IN RELAZIONE AI REATI ASSOCIATIVI .....	138
CAPITOLO F.3 .....	139
F.3.1 PRINCÌPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	139
CAPITOLO F.4 .....	140
PRINCÌPI PROCEDURALI SPECIFICI.....	140
CAPITOLO F.5 .....	142
I CONTROLLI DELL'ODV .....	142
CAPITOLO F.6 .....	143
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	143
<b>PARTE SPECIALE – G – .....</b>	<b>144</b>
<b>REATI AMBIENTALI .....</b>	<b>144</b>
CAPITOLO G.1.....	145
G.1.2 FATTISPECIE DI CUI AL D. LGS. 152/2006 (COD. AMB.).....	145
G.1.3 FATTISPECIE DI CUI AL LIBRO II, TITOLO VI BIS, CODICE PENALE .....	146
CAPITOLO G.2.....	148
ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI AMBIENTALI .....	148
CAPITOLO G.3.....	149
PRINCÌPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	149
CAPITOLO G.4.....	150
PRINCÌPI PROCEDURALI SPECIFICI.....	150
CAPITOLO G.5.....	152
I CONTROLLI DELL'ODV .....	152
CAPITOLO G.6.....	153
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	153
<b>PARTE SPECIALE – H – .....</b>	<b>154</b>
<b>REATI IN MATERIA DI MARCHI E SEGNI DISTINTIVI E DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO .....</b>	<b>154</b>
CAPITOLO H.1.....	155

H.1.1. REATI IN MATERIA DI MARCHI E SEGNI DISTINTIVI .....	155
<b>CAPITOLO H.2</b> .....	158
<b>ATTIVITÀ SENSIBILI IN RELAZIONE AI REATI IN MATERIA DI MARCHI E SEGNI DISTINTIVI E AI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO</b> .....	158
<b>CAPITOLO H.3</b> .....	159
<b>PRINCÌPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</b> .....	159
<b>H.3.1 IL SISTEMA IN GENERALE</b> .....	159
<b>H.3.2 PRINCÌPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO</b> .....	160
<b>CAPITOLO H.4</b> .....	161
<b>I CONTROLLI DELL'OdV</b> .....	161
<b>CAPITOLO H.5</b> .....	162
<b>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	162
<b>PARTE SPECIALE – I –</b> .....	<b>163</b>
<b>REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E IMPIEGO DI CITTADINI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE</b> .....	<b>163</b>
<b>CAPITOLO I.1</b> .....	164
<b>I.1.1. LE FATTISPECIE DEI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUIES, D. LGS. 231/2001)</b> .....	164
<b>I.1.2. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES D. LGS. 231/2001)</b> .....	165
<b>CAPITOLO I.2</b> .....	166
<b>ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE</b> .....	166
<b>CAPITOLO I.3</b> .....	167
<b>PRINCÌPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</b> .....	167
<b>CAPITOLO I.4</b> .....	168
<b>PRINCÌPI PROCEDURALI SPECIFICI</b> .....	168
<b>CAPITOLO I.5</b> .....	170
<b>I CONTROLLI DELL'OdV</b> .....	170
<b>CAPITOLO I.6</b> .....	171
<b>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	171
<b>PARTE SPECIALE – L –</b> .....	<b>172</b>
<b>REATI TRIBUTARI</b> .....	<b>172</b>
<b>CAPITOLO L.1</b> .....	173
<b>L.1.1. LE FATTISPECIE DEI REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUIESDECIES, D. LGS. 231/2001)</b> .....	173
<b>CAPITOLO L.2</b> .....	177
<b>ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI TRIBUTARI</b> .....	177
<b>CAPITOLO L.3</b> .....	178
<b>PRINCÌPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</b> .....	178
<b>CAPITOLO L.4</b> .....	180
<b>PRINCÌPI PROCEDURALI SPECIFICI</b> .....	180
<b>CAPITOLO L.5</b> .....	182
<b>I CONTROLLI DELL'OdV</b> .....	182
<b>CAPITOLO L.6</b> .....	183
<b>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	183
<b>PARTE SPECIALE – M –</b> .....	<b>184</b>
<b>REATI DI CONTRABBANDO</b> .....	<b>184</b>
<b>CAPITOLO M.1</b> .....	185

<b>M.1.1. I REATI DI CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIESDECIES, D. LGS. 231/2001)</b> .....	185
<b>CAPITOLO M.2</b> .....	188
<b>ATTIVITÀ SENSIBILE NELL'AMBITO DEI REATI DI CONTRABBANDO</b> .....	188
<b>CAPITOLO M.3</b> .....	189
<b>PRINCÌPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</b> .....	189
<b>CAPITOLO M.4</b> .....	190
<b>PRINCÌPI PROCEDURALI SPECIFICI</b> .....	190
<b>CAPITOLO M.5</b> .....	191
<b>I CONTROLLI DELL'OdV</b> .....	191
<b>CAPITOLO M.6</b> .....	192
<b>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	192

## DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di organizzazione e gestione, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

- **Attività Sensibili:** le attività di AB Service S.r.l. nel cui ambito sussiste il rischio astratto di commissione dei Reati.
- **Attività Strumentali:** le attività non direttamente a rischio di Reato, ma strumentali e funzionali alla commissione degli stessi.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato da AB Service S.r.l..
- **CdA o Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione di AB Service S.r.l..
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di AB Service S.r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
- **Datore di Lavoro:** inteso in senso prevenzionistico, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, 81, quale il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il Lavoratore o, comunque, che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il Lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità, in virtù di apposita delega, dell'organizzazione stessa o del singolo settore in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
- **Testo Unico Sicurezza:** il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, 81, recante "*Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*" e sue successive modificazioni e integrazioni.
- **Destinatari:** i Dipendenti, i collaboratori a qualunque titolo, gli Organi Sociali, i Consulenti e i Fornitori di AB Service S.r.l..
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con AB Service S.r.l. o coloro che svolgono attività lavorativa per AB Service S.r.l. in forza di un contratto con la stessa (ivi compresi i dirigenti e gli stagisti).
- **D. Lgs. 231/2001 o Decreto o Decreto 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, 231 e sue successive modificazioni e integrazioni.
- **DVR o Documento di Valutazione dei Rischi:** il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle

misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito di tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento.

- **Esponenti Aziendali:** gli amministratori, i dirigenti, i responsabili di funzione di AB Service S.r.l..
- **Fornitori:** tutti i fornitori di beni e servizi di AB Service S.r.l.
- **Lavoratori:** persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di AB Service S.r.l.
- **Linee Guida Confindustria:** le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 successivamente modificate, da ultimo, nel giugno 2021.
- **Modello o Modello 231:** il modello di organizzazione e gestione previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/2001.
- **Organi Sociali:** sia il Consiglio di Amministrazione sia il Collegio Sindacale di AB Service S.r.l.
- **Organismo di Vigilanza od OdV:** organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché all'opportunità di un suo aggiornamento, previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/2001.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.
- **Partner:** le controparti contrattuali di AB Service S.r.l., sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui AB Service S.r.l. addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con AB Service S.r.l. nell'ambito delle Attività Sensibili.
- **Procedure:** documenti organizzativi e *policy* che disciplinano le modalità operative di gestione di processi di interesse e rilevanza generale per l'organizzazione aziendale.

- **Reati o Reati Presupposto:** le fattispecie a cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.
- **AB Service o Società:** AB Service S.r.l., con sede legale in Via Caduti del Lavoro, 13, CAP 25034 Orzinuovi (Brescia).

**PARTE GENERALE**

## CAPITOLO 1

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

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

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, 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 Generale.

Scopo del Decreto era adeguare l’ordinamento giuridico interno ad alcune convenzioni internazionali, cui l’Italia aveva aderito, quali 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.

Esaminando nel dettaglio il contenuto del D. Lgs. 231/2001 – che ha introdotto in Italia la responsabilità in sede penale, a determinate condizioni, degli enti –, l’articolo 5, comma 1, sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati (i Reati 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);
- 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, 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. Tale responsabilità, a dispetto del *nomen juris*, viene a configurarsi – come meglio spiegato *infra* – come sostanzialmente penale<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ciò è stato spiegato perspicuamente anche dalla Suprema Corte, la quale, con sentenza Cass. pen., Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615, ha affermato: “È noto che il D.Lgs 231/2001, sanzionando la persona giuridica in via autonoma e diretta con le forme del processo penale, si differenzia dalle preesistenti sanzioni irrogabili agli enti, così da sancire la morte del dogma ‘societas delinquere non potest’. E ciò perché, ad onta del nomen juris, la nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula la sua natura sostanzialmente penale”.

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 maggior gravità è prevista, altresì, 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 231 si configura – in determinati casi e a specifiche condizioni – 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.

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa, il Decreto – nel suo testo originario – si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Successivamente il legislatore è intervenuto con diversi provvedimenti normativi che hanno ampliato il catalogo dei Reati Presupposto.

Ad oggi, le categorie di Reati Presupposto risultano essere le seguenti:

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- (ii) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- (iii) reati societari (art. 25-*ter*);
- (iv) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- (vi) reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- (vii) reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- (viii) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (ix) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- (x) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- (xi) delitti informatici (art. 24-*bis*);
- (xii) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- (xiii) reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);

- (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- (xv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- (xvi) reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- (xvii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies*);
- (xviii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- (xix) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- (xx) reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);
- (xxi) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- (xxii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1).

Altre fattispecie di reato potrebbero, in futuro, essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001.

## **1.2 L'adozione del “modello di organizzazione e gestione” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

- a) 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;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;

- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b)<sup>2</sup>.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In virtù dell'integrazione dell'art. 6 del Decreto 231 ad opera della Legge 179/2017, il Modello deve, inoltre, prevedere:

1. uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. che nel sistema disciplinare, siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

---

<sup>2</sup> L'articolo 6 del Decreto fa riferimento al caso in cui il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale. Laddove il reato sia invece commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, prevede l'articolo 7 del Decreto che l'ente sia responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

## CAPITOLO 2

### ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

#### 2.1 La Società

AB Service è una società che ha per oggetto, in via principale, la gestione, l'assistenza, la manutenzione, la riparazione e in genere ogni prestazione di servizi inerente gli impianti di produzione di energia, gli impianti di produzione biometano e gli impianti di liquefazione.

La Società ha deciso di dotarsi del Modello 231 per garantire una maggiore efficienza aziendale, ma anche per prevenire eventuali rischi e sanzioni che possono verificarsi in relazione alle fattispecie annoverate tra i Reati Presupposto, atti a configurare una responsabilità amministrativa per gli enti con rilevanza in ambito penale.

#### 2.2 Il Modello e l'Organismo di Vigilanza di AB Service

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto, in data 17 dicembre 2021 all'adozione del Modello.

La Società ha, inoltre, istituito un Organismo di Vigilanza (con composizione monocratica), cui ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di segnalare le opportunità di aggiornamento dello stesso.

#### 2.3 Funzione e scopo del Modello

La Società è sensibile alle aspettative dei propri *stakeholders* ed è altresì consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Fornitori, Consulenti e *Partner*.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *corporate governance* della Società 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. A tal fine viene *infra* 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 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 dalla Società perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel 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 Fornitori, nei Consulenti e nei *Partner* che operano nell'ambito delle Attività Sensibili e, pertanto, dei Destinatari in generale, la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure/regole aziendali (oltre che alla legge) – illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche – nei termini dianzi spiegati – per la Società.

#### **2.4 La costruzione del Modello e la sua struttura**

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi, 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 alle *best practice* esistenti.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, a seguito delle quali si è poi giunti alla predisposizione del presente Modello:

##### 1. Identificazione delle Attività Sensibili (“As-is analysis”)

Tale fase di identificazione delle Attività Sensibili è stata attuata attraverso due distinte attività:

- a) esame preliminare della documentazione aziendale rilevante, tra cui, a titolo esemplificativo: organigramma societario, statuto sociale, procedure aziendali su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto, ecc.;
- b) interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e dei presidi di controllo esistenti in riferimento agli stessi.

##### 2. Effettuazione della “Gap Analysis”

Sulla base della situazione aziendale esistente nella Società a seguito della “*as-is analysis*” e alla luce delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell’ambito delle Attività Sensibili sia a livello di procedure interne sia di requisiti organizzativi, al fine di pervenire alla definizione per la Società del Modello ex D. Lgs.231/01.

I risultati dell’analisi svolta sia nella fase di “Identificazione delle Attività Sensibili” che in quella di “Effettuazione della *Gap Analysis*” sono stati riassunti in un documento all’uopo predisposto.

### 3. Predisposizione del Modello

Il presente Modello è strutturato come segue:

- i. una “Parte Generale”, contenente i principi previsti dalla normativa, l’identificazione dell’Organismo di Vigilanza e la descrizione delle sue caratteristiche e dei suoi compiti, l’indicazione dei flussi informativi di carattere generale nei confronti dello stesso, il sistema di *whistleblowing*, il sistema formativo e informativo delle risorse e la diffusione del Modello, le verifiche sull’adeguatezza dello stesso e il sistema sanzionatorio;
- ii. n. 11 “Parti Speciali” predisposte per alcune categorie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001, ritenute astrattamente rilevanti in relazione all’attività svolta dalla Società, ossia:
  1. “Parte Speciale A”, relativa ai “*Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria*”, la quale riguarda le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24, 25 e 25-*decies* del D. Lgs. 231/2001;
  2. “Parte Speciale B”, relativa ai “*Reati societari*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-*ter* del D. Lgs. 231/2001 (ivi comprese le fattispecie di “corruzione tra privati”);
  3. “Parte Speciale C”, relativa ai “*Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio e finanziamento del terrorismo*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-*octies* e dell’art. 25-*quater* del D. Lgs. 231/2001;

4. “Parte Speciale D”, relativa ai “*Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/2001;
5. “Parte Speciale E”, relativa ai “*Delitti informatici e in materia di violazione del diritto d’autore*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24-*bis* e 25-*novies* del D. Lgs. 231/2001;
6. “Parte Speciale F”, relativa ai “*Delitti di criminalità organizzata*”, la quale è dedicata alle tipologie di reato previste dall’art. 24-*ter* del D. Lgs. 231/2001;
7. “Parte Speciale G”, relativa ai “*Reati ambientali*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/2001;
8. “Parte Speciale H”, relativa ai “*Reati in materia di marchi e segni distintivi e delitti contro l’industria e il commercio*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 25-*bis* e 25-*bis.1* D. Lgs. 231/2001;
9. “Parte Speciale I”, relativa ai “*Reati contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di Paesi terzi privi di permesso di soggiorno regolare*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 25-*quinquies* e 25-*duodecies* D. Lgs. 231/2001;
10. “Parte Speciale L”, relativa ai “*Reati tributari*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-*quinqüesdecies* del D. Lgs. 231/2001;
11. “Parte Speciale M”, relativa ai “*Reati di contrabbando*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. 231/2001.

Ciascuna Parte Speciale è strutturata come segue:

1. descrizione delle fattispecie di reato;
2. descrizione delle Attività Sensibili;
3. indicazione dei principi generali di comportamento;
4. indicazione dei principi specifici di comportamento;

5. descrizione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza;
6. indicazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

## 2.5 Princìpi generali cui si ispira il Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo in essere presso la Società, ove considerati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sulle Attività Sensibili. Il Modello si pone, pertanto, quale ulteriore componente del sistema di controllo interno adottato dalla Società.

Il presente Modello non costituisce un "*quid novi*": l'attività di impresa svolta dalla Società, infatti, è da sempre caratterizzata da un proprio sistema (un modello), nonché da un assetto organizzativo consolidato. Per la Società si è trattato, quindi, di effettuare un'analisi delle strutture organizzative interne già attive e operanti, nonché dei presidi già in essere, per verificarne la rispondenza al dettato del Decreto ed eventualmente potenziarli.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e 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:

1. i princìpi di *corporate governance* generalmente seguiti dalla Società;
2. la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa della Società;
3. la normativa aziendale che la Società ha predisposto nell'ambito delle Attività Sensibili (ad esempio, la documentazione aziendale in materia di sicurezza sul lavoro);
4. la formazione del personale;
5. il sistema sanzionatorio di cui al CCNL.

Le regole, le procedure e i princìpi di cui agli strumenti sopra elencati – anche laddove non riportati dettagliatamente nel presente Modello – fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

I princìpi cardine cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

1. le Linee Guida Confindustria e le *best practice* in materia, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle **Attività Sensibili** e delle **Attività Strumentali** di AB Service;
2. i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001, tra cui:

- l'attribuzione a un **organismo di vigilanza** interno alla Società del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
  - la messa a disposizione dell'organismo di vigilanza di **risorse aziendali** di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidati allo stesso e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
  - l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
  - l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
3. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e della "motivazione" delle scelte stesse (la cosiddetta "*tracciabilità delle scelte*");
  - il rispetto dei principi della **separazione delle funzioni e segregazione dei ruoli** (la cosiddetta "*segregation of duties*");
  - la previsione che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendosi invece riferimento, laddove possibile, a **criteri precostituiti** (la cosiddetta "*oggettivazione dei processi decisionali*");
  - la definizione di **poteri autorizzativi** coerenti con le responsabilità assegnate;
  - la previsione di **appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte di questo nei confronti degli Organi Sociali**;
4. il sistema dei controlli interni che monitora le aree in cui è maggiore il rischio di commissione dei Reati.

### **2.5.1. In particolare: il sistema di deleghe e procure**

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati e, al contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per “*delega*” quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per “*procura*” il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una “*procura*” di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “*delega*”.

a) Requisiti essenziali del sistema di deleghe

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un’efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) tutti coloro (Dipendenti e Organi Sociali) che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. o con i terzi in generale devono essere formalmente individuati (tramite delega formale, *job description*, ecc.); le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivoco:
  - i poteri del delegato;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o funzionalmente o *ex lege* o statutariamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

b) Requisiti essenziali del sistema di procure

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle **procure**, ai fini di un’efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) le procure funzionali sono conferite in conformità con il ruolo ricoperto dal soggetto procurato all’interno della Società e – laddove il contenuto delle stesse non fosse esaustivo – sono accompagnate da una lettera di istruzioni nella quale sono indicate le specifiche attività in relazione alle quali viene conferita la procura;

- b) le procure devono essere tempestivamente aggiornate in caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.;
- c) le procure che attribuiscono un potere di firma singola fissano limiti di spesa; sono, inoltre, accompagnate da apposita disposizione che fissi, oltre ai limiti di spesa, l'ambito nel quale può essere esercitato il potere di rappresentanza.

L'OdV, con il supporto delle funzioni competenti, ha il potere di verificare il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato dalla Società e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate.

## **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) limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, *Partner*, Fornitori, procuratori e, in genere, ai terzi che operano per conto o comunque nell'interesse della Società.

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai soggetti interessati con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 4 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.

## CAPITOLO 3

### L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 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, efficienza operativa e continuità di azione, nonché in possesso di professionalità ed onorabilità adeguate al ruolo.

I singoli requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza sono i seguenti.

##### a) 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 (ad esempio, Amministratore Delegato e Consiglio di Amministrazione).

In sede di costituzione dell'OdV, la sua indipendenza è assicurata dall'obbligo, in capo all'organo dirigente, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche eventualmente su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (ad esempio consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza nel loro complesso non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

##### b) 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 seguenti soggetti:

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero sia 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 (cosiddetta "*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 (cosiddetta "*Legge antimafia*");
- iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - 1) per uno dei delitti previsti nel titolo XI, del libro V, c.c. (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 c.p., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 c.p.);
  - 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;

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

c) *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 giuridica, 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.

d) *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; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento.

L'OdV nel suo complesso non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

### **3.2 Durata in carica**

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: a tal riguardo, nel corso della riunione consiliare in cui si procede alla nomina, dovranno essere forniti adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale.

L'incarico dell'OdV ha durata annuale .

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 del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- a) non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione;
- b) non devono svolgere funzioni operative o di business all'interno della Società;
- c) non devono intrattenere direttamente significativi rapporti d'affari con la Società, (fatto salvo il rapporto di lavoro subordinato), né intrattenere direttamente

- significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
  - e) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;
  - f) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del paragrafo 3.1 che precede.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina, una dichiarazione attestante l'esistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e hanno l'obbligo di comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) ad e), le circostanze di cui alla lettera f), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) 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;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 3.6;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e) 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, deve esser data comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

### 3.3 Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV della Società è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- 2) sull'idoneità ed efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società ed ai suoi eventuali mutamenti;
- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e/o regolamentari.

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

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Attività Sensibili; per lo svolgimento delle attività di verifica e di controllo, di cui al presente punto e dei precedenti, l'OdV potrà avvalersi delle attività di verifica delle funzioni di controllo eventualmente istituite dalla Società;
- riferire periodicamente (e, comunque, con periodicità non superiore a sei mesi) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- assicurare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, l'aggiornamento

del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente – direttamente ovvero servendosi di professionalità esterne all’OdV – verifiche e ispezioni mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle Attività Sensibili come individuate nel Modello;
- segnalare all’organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l’insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- formulare, anche coordinandosi con le funzioni aziendali a ciò preposte, proposte al Consiglio di Amministrazione, di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
  - modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
  - modifiche normative.
- introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell’esercizio dell’incarico.

Le attività poste in essere dall’OdV nello svolgimento dei suoi compiti non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società.

### **3.4 Flussi informativi dell’OdV verso il vertice aziendale**

L’OdV riferisce in merito all’attuazione del Modello e all’emersione di eventuali criticità.

L’OdV ha due differenti tipologie di flussi informativi:

- la prima, su base continuativa, e non appena ve ne sia la necessità, direttamente verso l’Amministratore Delegato, laddove nominato, o, in sua mancanza, verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione (anche avvalendosi del supporto e del coordinamento delle funzioni interne);

- la seconda, su base almeno annuale, anche tramite apposita relazione scritta, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali flussi informativi hanno ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'OdV;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

Il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno 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.

È, inoltre, prevista la possibilità di svolgere riunioni periodiche tra Collegio Sindacale e OdV per verificare, in particolare, l'osservanza della disciplina in tema di normativa societaria.

### **3.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie. Il sistema di *whistleblowing***

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 richiede la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso (vale a dire, l'Organismo di Vigilanza). L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc* (attinenti a criticità attuali o potenziali che è opportuno portare immediatamente a conoscenza dell'OdV, come meglio specificato *infra*, al paragrafo 3.5.1);

- informativa periodica (attinente a numerosi e diversi aspetti in merito ai quali è opportuno che l'OdV riceva informazioni a cadenza prestabilita – di norma annuale o semestrale –, per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio sul rispetto delle regole di comportamento previste nelle singole Parti Speciali del Modello, come meglio spiegato *infra*, al paragrafo 3.7 e nelle tabelle riepilogative in calce a ciascuna Parte Speciale).

### 3.5.1 Flussi informativi *ad hoc*

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da Esponenti Aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

a) *notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*. L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i *report* e le relazioni da cui possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro con prognosi uguale o superiore a 40 giorni, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali incidenti o accadimenti che possano comportare un rischio ambientale;

b) *informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello*.

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- la commissione di Reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Attività Sensibili;
- mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle Attività Sensibili;
- modifiche al sistema disciplinare;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- variazioni organizzative significative ai fini del Modello;
- variazioni nel sistema adottato delle deleghe e delle procure;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di Reati.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, viene istituita la casella *e-mail* dell'Organismo di Vigilanza, [odv.abs@gruppoab.it](mailto:odv.abs@gruppoab.it), appositamente comunicata a tutti i Destinatari.

Le segnalazioni possono, altresì, essere trasmesse per posta all'indirizzo: "*Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, AB Service S.r.l., Via Caduti del Lavoro, 13 Orzinuovi (Brescia)*".

L'OdV può, inoltre, chiedere al collegio sindacale informazioni in merito alle attività da questa svolte, di interesse ai fini dell'attuazione del Modello e del controllo sul rispetto dello stesso.

### **3.5.2 Whistleblowing**

Con riferimento all'istituto del cosiddetto "*whistleblowing*", la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire:

- a) la previsione di uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- b) la previsione di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) che nel sistema disciplinare (meglio descritto *infra*), siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

### **3.5.2.1 Canali di segnalazione**

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing*, ha istituito un ulteriore canale informativo rispetto a quello indicato al precedente paragrafo.

Infatti, al fine di garantire la disponibilità, per i potenziali segnalanti, di un ulteriore canale che rispetti i requisiti di cui alla normativa in materia di *whistleblowing*, le segnalazioni possono altresì essere trasmesse all'indirizzo e-mail appositamente dedicato che viene comunicato dalla Società a tutti gli interessati.

### **3.6 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

In ogni caso – come anticipato – la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo.

Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi

altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Da ultimo, si precisa che, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e all'articolo 2105 c.c. (fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, con l'impresa o con la persona fisica interessata). Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

### **3.7 Informativa periodica**

Oltre alle notizie di cui ai paragrafi precedenti – che riguardano fatti o eventi di carattere eccezionale – dovranno, altresì, essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, le informazioni rilevanti al fine di agevolare l'opportuna attività di controllo secondo quanto previsto nelle tabelle riepilogative in calce a ciascuna Parte Speciale.

### **3.8 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza sono conservati per 10 anni, in formato cartaceo o elettronico, in un apposito archivio tenuto dall'OdV o da funzione da questo delegata.

## CAPITOLO 4

### LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

#### 4.1 Formazione e informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo della Società quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta in esso 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.

- La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti e collaboratori presenti in azienda al momento della sua adozione, così come lo sono eventuali successivi aggiornamenti significativi.

I nuovi assunti, invece, sono informati dell'adozione da parte della Società del Modello al momento dell'avvio dell'attività lavorativa presso la Società.

La Società, in particolare, deve garantire che ciascun nuovo assunto:

- riceva, al momento dell'instaurazione del rapporto, copia aggiornata del Modello 231 della Società;
- sottoscriva una dichiarazione di ricezione e di impegno al rispetto dello stesso.

- 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 rispettivi destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno gli stessi funzioni di rappresentanza della Società.

Con riferimento ai nuovi assunti, la Società garantisce che questi ricevano, nell'ambito dell'attività formativa che viene svolta nelle prime giornate lavorative, una formazione di base anche in merito alla normativa di cui al Decreto 231.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Esponenti Aziendali costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, potrà essere oggetto di sanzione ai sensi di quanto indicato nel seguente Capitolo 5.

#### **4.2 Informazione ai Fornitori, Consulenti e *Partner***

I Fornitori, i Consulenti e i *Partner* verranno adeguatamente informati, anche tramite apposite clausole negli accordi che regolano i loro rapporti con la Società, delle previsioni di cui al Modello.

## CAPITOLO 5

### SISTEMA DISCIPLINARE

#### 5.1 Principi generali

La definizione di un sistema disciplinare e di sanzioni (che devono essere commisurate alla violazione e dotate di potere deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

L'applicazione del suddetto sistema sanzionatorio presuppone la mera violazione delle disposizioni del Modello; esso, pertanto, troverà applicazione indipendentemente dall'instaurazione, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche uno dei Reati.

In virtù di quanto previsto dalla L. 179/2017, relativa al *whistleblowing* e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che, tra le condotte passibili di sanzione, devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

#### 5.2 Sanzioni per i Dipendenti

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, le stesse sono irrogate e attuate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dalle normative speciali eventualmente applicabili.

##### **A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società e precisamente:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per

tempo vigenti);

- 4) sospensione dal servizio e dal trattamento economico (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti);
- 5) licenziamento (nei casi previsti dalla legge nonché in quelli previsti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti).

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, scaturenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- a) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili/Strumentali, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o del Codice Etico, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- b) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili/Strumentali, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- c) violazione delle misure a tutela del segnalante, ovvero effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

In caso di violazione di una o più regole comportamentali dedotte nel presente Modello da parte di un dipendente, l'Organismo di Vigilanza, rilevata l'infrazione tramite autonoma attività ispettiva o su segnalazione, provvederà ad informare la funzione HR della Società affinché proponga al Datore di Lavoro l'irrogazione della relativa sanzione.

## **B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, ovvero in caso di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante o di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in

conformità a quanto normativamente previsto e in conformità con quanto previsto dal CCNL applicabile.

\* \* \*

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

Si sottolinea, come il mancato puntuale rispetto delle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo (con particolare riguardo, ad esempio, all'eventuale componente variabile/premiale della retribuzione).

Inoltre, ove i destinatari della sanzione siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione del provvedimento potrà prevedere anche la revoca della procura stessa.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV pur rimanendo il Consiglio di Amministrazione – e le persone da questo designate ovvero delegate – responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari su eventuale segnalazione dell'OdV. L'Organismo di Vigilanza, rilevata l'infrazione tramite autonoma attività ispettiva o su segnalazione, provvederà ad informare la funzione HR della Società affinché proponga al Datore di Lavoro l'irrogazione della relativa sanzione.

Fatto salvo quanto sopra, restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali competenti.

### **5.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero CdA, 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 nonché l'eventuale revoca di deleghe che siano state conferite all'Amministratore.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità per la Società di rivalersi sull'autore della condotta censurata per ogni danno, anche di immagine, e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti in violazione del presente Modello.

#### **5.4 Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione 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.

#### **5.5 Misure nei confronti dei Consulenti, dei Fornitori e dei *Partner***

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili ai Consulenti, ai Fornitori e ai *Partner* o ogni commissione dei Reati previsti dal Modello 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 – a titolo esemplificativo e non esaustivo – nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal Decreto 231.

#### **5.6 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione del presente Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante e in particolare degli obblighi di riservatezza relativi alla segnalazione, da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'OdV ovvero, in caso di organismo monocratico, uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione dell'accaduto.

Il Consiglio di Amministrazione prenderà, dunque, 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 organismo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

## **CAPITOLO 6**

### **VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO**

Oltre all'attività di monitoraggio che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che contempla verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso), questo può effettuare la propria vigilanza anche tramite specifiche verifiche – anche a sorpresa – sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei Reati, avvalendosi eventualmente di soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si può concretizzare – ad esempio – nella verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati dalla Società in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al Modello.

Inoltre, l'OdV è tenuto a verificare, avvalendosi degli strumenti più opportuni, la consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla tematica della responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, anche del supporto delle funzioni che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.