AZIENDA MULTISERVIZI ANDORA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D.Lgs. n. 231/2001

A.M.A. S.R.L.

ISTITUZIONE OdV
e
SISTEMA SANZIONATORIO

Approvato in data _____

INDICE

1. ELEMENTI DEL MODELLO NECESSARI A FINI ESIMENTI 3

2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 3

4.1 IDENTIFICAZIONE, COLLOCAZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 3

4.2 DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO 5

4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 5

4.4 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI RIPORTO AGLI ORGANI SOCIETARI 6

4.5 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VS. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 6

3. OPPONIBILITA' DEL MODELLO E DEL SISTEMA SANZIONATORIO 10

3.1 OPPONIBILITÀ INTERNA ALLA SOCIETÀ 10

3.2 OPPONIBILITÀ AI TERZI 10

4. REGOLE DEL SISTEMA SANZIONATORIO 11

4.1 PRINCIPI GENERALI 11

4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E APICALI 11

4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI 12

4.4 DIVIETO DI RITORSIONE 12

1. ELEMENTI DEL MODELLO NECESSARI A FINI ESIMENTI

Come già descritto nella Parte Generale del presente Modello, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La medesima norma impone, inoltre:

- l'istituzione di un *organismo di controllo interno all'Ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento ("**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**").
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione, collocazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto l'organo (l'"Organismo") cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento è stato individuato in una struttura collegiale.

L'Organismo di Vigilanza, nominato direttamente dal Consiglio di Amministrazione, deve possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla vigente normativa per i membri di Consiglio di Amministrazione e Collegi Sindacali ed è individuato in un soggetto esterno alla Società che abbia le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti dell'Organismo. Così da garantire professionalità ed autonomia all'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza risponde del proprio operato direttamente e soltanto al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena indipendenza nello svolgimento dei compiti affidati.

All'Organismo spetta il rimborso delle spese vive sostenute nell'espletamento dell'incarico, nonché il riconoscimento di un onorario a *forfait*, per ciascun anno di attività.

L'Organismo può provvedere, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.

L'Organismo non deve intrattenere rapporti commerciali con la Società che possano integrare ipotesi di conflitto d'interesse. Gli onorari riconosciutigli non integrano ipotesi di conflitto di interessi.

Non possono essere chiamati a ricoprire l'incarico di Organismo di Vigilanza, e, se nominati decadono, coloro i quali si trovano in una nelle seguenti situazioni:

- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società da essa controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato, questi dovrà darne

notizia immediata al Consiglio di Amministrazione/agli Amministratori e decadrà automaticamente dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione, una volta preso atto della decadenza della nomina, definisce una proposta di sostituzione e la porta all'attenzione del Consiglio.

4.2 Durata in carica e sostituzione dell'Organismo

I soggetti chiamati a ricoprire il ruolo di Organismo restano in carica per un periodo di tre (3) anni e sono sempre rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione/gli Amministratori possono revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, l'Organismo oppure i suoi singoli membri in ogni momento, ma solo per giusta causa.

L'Organismo di Vigilanza comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il venir meno, per qualsiasi motivo, dalla carica.

L'OdV, così come ciascuno dei suoi membri, può rassegnare le proprie dimissioni dall'Organismo in qualsiasi momento, dandone comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed al Presidente del Collegio Sindacale.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il compito di:

- proporre e verificare l'aggiornamento legislativo del Modello;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare eventuali inosservanze;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a mutate condizioni aziendali;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

L'Organismo potrà inoltre avvalersi - sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, d'intesa con Consiglio di Amministrazione - dell'ausilio di soggetti interni od esterni alla Società, cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Inoltre il suo operato non può essere sindacato da nessun altro organismo o struttura aziendale, ad eccezione del Consiglio di Amministrazione che ha il compito di vigilare sull'adeguatezza degli interventi dell'Organismo.

4.4 Modalità e periodicità di riporto agli organi societari

Come precisato in precedenza, l'Organismo di Vigilanza risponde al Consiglio di Amministrazione e può comunicare con essa ogni qualvolta ritenga che ne sussista l'esigenza o l'opportunità; è comunque prevista la trasmissione, con cadenza annuale, di una relazione di carattere informativo avente ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- le indicazioni per l'aggiornamento o il miglioramento del Modello;
- il recepimento degli eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Gli incontri con i componenti della struttura societaria debbono essere verbalizzati e copie dei verbali sono custodite a cura dell'Organismo con facoltà, da parte del Consiglio di Amministrazione, di prenderne visione.

4.5 Flussi informativi e segnalazioni vs. l'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza devono essere fornite – da parte dei Responsabili delle singole funzioni aziendali o di soggetti che operano per conto della Società come individuati nell'organigramma aziendale e nelle relative matrici di responsabilità e riporto – su base periodica e continuativa, tutte le informazioni rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

In particolare, in sede di prima applicazione, deve essere fornita ogni indicazione relativa a:

- rinnovi di convenzioni, tariffe, accordi, contratti, etc. o ogni altro evento significativo afferente i rapporti con le autorità pubbliche;

- eventuali verifiche/ ispezioni/ richieste di informazioni da parte di enti previdenziali e/o di vigilanza e/o fiscali (agenzia dogane, agenzia entrate, GDF, INPS, ASL, etc.);
- insorgere/ notifica di procedimenti legali in qualità di attore o di convenuto, purché non bagatellari, ed evoluzione delle procedure già in corso;
- incidenti sul lavoro/ ambientali, ed evoluzione di eventi pregressi;
- mutamenti societari e/o gestionali;
- aggiornamenti e/o innovazioni del Modello e/o delle procedure/processi operativi rilevanti;
- notizia di potenziali violazioni del Modello e/o di procedimenti disciplinari avviatisi e/o conclusi nel periodo;
- stipula di nuovi contratti di finanziamento, per investimenti strutturali, altre immobilizzazioni.

L'OdV potrà indicare, *in itinere*, tutti gli ulteriori flussi informativi che dovessero apparire di volta in volta necessari per l'espletamento della propria attività.

AMA ha inoltre stabilito, in conformità al D.Lgs. n. 24/2023 in materia di "whistleblowing", che possano essere segnalati all'OdV[fb1] tutti i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e consistenti in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali non rientranti nei numeri 3), 4), 5) e 6);

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito dei seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno UE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno UE connesse ad atti volti ad ottenere un vantaggio fiscale per la società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

Possono effettuare segnalazioni:

a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonche' i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attivita' lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attivita' lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attivita' presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attivita' presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

e) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

L'OdV agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi ritorsione, discriminazione, penalizzazione, assicurando, altresì la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge).

Per quanto concerne le segnalazioni aventi rilievo ai sensi della L. 190/2012, queste

devono invece essere rivolte all'RPCT (art. 4 comma 5 D.Lgs. n. 24/2023).

Le segnalazioni devono essere tutte conservate presso gli uffici dell'Organismo.

In particolare, il sistema di tutela del c.d. *whistleblowing*, come disposto dal D.Lgs. n. 24/2023 deve consentire segnalazioni anche anonime ed è costituito da:

a) un indirizzo email (_____) riservato all'OdV, che consenta ai soggetti apicali e ai sottoposti di presentare segnalazioni. Il ricevente (OdV) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) un software di segnalazione, presente sul sito internet della società ed ivi compilabile ed inviabile, che consenta, con modalità informatiche, l'invio di segnalazioni con garanzia di riservatezza dell'identità del segnalante;

c) l'invio di lettera raccomandata in forma cartacea all'indirizzo: ***Azienda Multiservizi Andora s.r.l., Via Aurelia, 41, 17051 Marina di Andora (SV)*** all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV, salvo in caso di segnalazioni anonime che rendano impossibile risalire all'identità del segnalante:

a) dà ricevuta della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla segnalazione;

La società mette a disposizione informazioni chiare sul canale, le procedure ed i presupposti per effettuare le segnalazioni. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché pubblicate sul sito internet della società.

Se la persona segnalante ha gia' effettuato una segnalazione interna e questa non ha avuto seguito, oppure se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere la segnalazione interna possa essere inefficace o esporla a ritorsioni, può allora effettuare una segnalazione esterna tramite il canale attivato sul proprio sito *internet* dall'Autorita' nazionale anticorruzione (ANAC).

Resta fermo il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. All'uopo, nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e), sono 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.

3. OPPONIBILITA' DEL MODELLO e del SISTEMA SANZIONATORIO

3.1 Opponibilità interna alla Società

Con riguardo alla diffusione del Modello e del Codice Etico, la Società si impegna a rendere disponibile e consultabile il Modello ed il Codice Etico in un luogo accessibile presso la sede della Società.

Ai fini di cui al D.lgs. n. 231/01 viene qui predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, dalle relative procedure e dal Codice Etico, allo scopo di garantire efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

E' pertanto evidente che il Sistema Disciplinare qui redatto è applicabile a condotte che, di per sé, potrebbero già di per sé configurare violazioni di legge (D.Lgs. n. 231/01 o altre norme cogenti).

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello, previsto dalla legge ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità della Società.

Più precisamente, le sanzioni previste nel presente Codice Disciplinare integrano, senza sostituirle, quelle dettate dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Collettivi di Lavoro di categoria e prescindono dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, e dal suo esito, per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

3.2 Opponibilità ai terzi

Ai soggetti "terzi" rispetto alla Società (fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società in conformità al Modello e al Codice Etico.

Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

In particolare, negli accordi con clienti e fornitori devono essere inserite apposite clausole (anche ai sensi dell'art. 1456 c.c.), tese a disciplinare:

- i rimedi contrattuali conseguenti ad ipotesi di violazioni del presente Modello e del Codice Etico;
- le modalità di verifica, da parte di AMA, dell'effettivo rispetto delle regole del presente Modello e del Codice Etico.

4. REGOLE del SISTEMA SANZIONATORIO

4.1 Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

I principi ai quali tale sistema si ispira sono:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione precise garanzie per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- gradualità della sanzione comminata, anche sulla base del livello di volontarietà riscontrabile nella commissione della violazione.

4.2 Sanzioni nei confronti di Amministratori, Sindaci e apicali

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte del Consiglio di Amministrazione, ovvero di uno dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di vigilanza informerà Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello e/o dei principi del Codice Etico, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Assemblea ed il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

Misure nei confronti dei Sindaci o dei Revisori

In caso di violazione della normativa poste in essere da parte di componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea, affinché provveda a promuovere le necessarie iniziative.

Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali che ricoprono funzioni di amministrazione e rappresentanza, comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

4.3 Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto e/o del presente Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

4.4 Divieto di ritorsione

Il dipendente che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la sospensione o, nei casi più gravi, con il licenziamento.

L’amministratore che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all’art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la revoca di una o più deleghe, nei casi più gravi, con la revoca della carica.

Il collaboratore esterno che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all’art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la risoluzione del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società.