

**ALLEGATO 1**

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex*  
Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

**PARTE GENERALE**

# **INDICE**

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE</b>	<b>3</b>
1.1. <i>Le Linee Guida ANAC e la Legge Anticorruzione</i>	4
1.2. <i>Fattispecie di reato previste dal Decreto</i>	7
1.3. <i>Condizioni di esenzione</i>	12
1.4. <i>Sanzioni</i>	14
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELL'ABC.</b>	<b>17</b>
2.1. <i>Attività proprie di ABC</i>	17
2.2. <i>Il Sistema di Controllo Interno</i>	18
2.3. <i>Assetto organizzativo</i>	18
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	<b>19</b>
3.1. <i>Funzione del Modello</i>	19
3.2. <i>Il progetto per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	20
3.3. <i>Struttura del Modello</i>	21
3.4. <i>Approvazione, modifica, approvazione ed integrazione del Modello</i>	22
3.5. <i>Attuazione del Modello</i>	22
3.6. <i>Rapporto tra Modello e Codice di Comportamento</i>	23
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)</b>	<b>24</b>
4.1. <i>Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza</i>	24
4.2. <i>Nomina e composizione</i>	25
4.3. <i>Durata in carica e cessazione</i>	25
4.4. <i>Obblighi</i>	26

<i>4.5. Cause d'ineleggibilità e incompatibilità</i>	26
<i>4.6. Poteri</i>	28
<i>4.7. Compiti</i>	28
<i>4.8. Riunioni periodiche e verbalizzazione</i>	29
<i>4.9. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza</i>	30
<i>4.10. Validità delle deliberazioni</i>	30
<i>4.11. Responsabilità</i>	31
<b>5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO</b>	<b>36</b>
<i>5.1. Impegni e comunicazioni nei confronti del personale</i>	36
<i>5.2. Formazione</i>	37
<i>5.3. Informativa a collaboratori e interlocutori</i>	38
<b>6. SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>39</b>
<i>6.1. Principi generali</i>	39
<i>6.2. Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni</i>	39
<b>7. MISURE SANZIONATORIE</b>	<b>40</b>
<i>7.1. Personale dipendente (quadri, impiegati, operai)</i>	40
<i>7.2. Dirigenti</i>	41
<i>7.3. Misure nei confronti degli amministratori</i>	41
<i>7.4. Misure nei confronti dei sindaci</i>	41
<i>7.5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori e altri soggetti terzi</i>	41

## ***1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE***

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n.300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali<sup>1</sup>.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni anche prive di personalità giuridica, consorzi, ecc., di seguito, anche solo denominati “**Enti**”<sup>2</sup>) per alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli Enti stessi<sup>3</sup> da:

1. *soggetti in posizione apicale ex art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto e segnatamente:*
  - persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
  - persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
  
2. *soggetti sottoposti all’altrui direzione ex art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto e segnatamente:*

---

<sup>1</sup> La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell’Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 Luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);

la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

<sup>2</sup> Le disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

<sup>3</sup> L’Ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 dell’articolo 5 del Decreto hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a).

In particolare, ai soggetti apicali sono riconducibili gli amministratori, i direttori generali, i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione, i direttori di stabilimento, l'istitutore. Tra i soggetti sottoposti rientrano, invece, i dipendenti (ivi compresi i quadri e i dirigenti che non hanno autonomia finanziaria), i procuratori, i commessi, i collaboratori, gli agenti, ed in genere tutti i terzi aventi rapporti contrattuali con la Società.

### ***1.1. Le Linee Guida ANAC e la Legge Anticorruzione***

Se obiettivo del Modello è creare le condizioni perché sia contenuto il rischio del verificarsi di specifici reati, è utile sottolineare che deve essere concretamente attuata una politica reale di contenimento del rischio.

Si tratta, in altri termini, di fare in modo che funzionino realmente le misure previste dal Modello, che diano i risultati attesi, in maniera effettivamente accertabile. Non sarà quindi sufficiente il mero richiamo a Linee guida o Codici di comportamento, laddove è necessario provare che i meccanismi di controllo siano effettivamente attuati a livello aziendale (anche attraverso l'ODV) in modo tale da garantire il corretto funzionamento del Modello 231 e che eventuali condotte "devianti" siano adeguatamente sanzionate.

Lo scopo ultimo del modello è, quindi, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo per la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati. Ciò consente di: • determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in sanzioni sul piano disciplinare e, qualora tale violazione si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/01, in sanzioni sul piano penale nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente; • ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Ente in quanto sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di Legge, anche ai principi etico-morali cui quest'ultimo si attiene nell'espletamento della propria attività.

Per quanto attiene alle figure cui si applica la normativa 231 in esame ed in particolare la nozione di ente, l'ANAC è più volte intervenuta nello studio di figure al limite tra i soggetti privati (sottoposti senza dubbio all'applicazione del D.Lgs. 231/2001) e gli enti pubblici territoriali e non economici (esplicitamente esclusi dal perimetro applicativo della norma in base

all'art. 1, affermando l' esistenza di figure ibride che coniugano, nello stesso tempo, tratti privatistici e pubblicistici, come le società partecipate (controllate o “meramente partecipate” secondo le definizioni dell'art. 2 del D.Lgs. 175/2016) da soggetti pubblici e/o costituite per la gestione di servizi pubblici, o anche le fondazioni e le associazioni che svolgono funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore della P.A. o di gestione dei servizi pubblici.

Le Linee Guida adottate con Determinazione n. 8/2015 muovono dal presupposto fondamentale che le amministrazioni controllanti debbano assicurare l'adozione del modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001 da parte delle società controllate. Giova sottolineare, inoltre, come nel corso degli anni le azioni del Legislatore siano state orientate, in generale, a rafforzare i controlli e migliorare la trasparenza delle attività di questo tipo di Enti: di conseguenza, la gestione delle società a partecipazione pubblica e le attività di prevenzione da porre in essere sono attualmente disciplinate da un insieme di norme molto ampio (oltre al Decreto 231, ad esempio, la L. 190/2012, il D.Lgs. 175/2016, il D.Lgs. 50/2016) e sono sottoposte ai controlli di più soggetti (si pensi, ad esempio, oltre ad ANAC, a Corte dei Conti e AGCM, cui devono essere inviati lo schema di atto deliberativo, di costituzione della società o di acquisto di una partecipazione di una società preesistente da parte di un ente pubblico). In base agli elementi sin qui analizzati, appare chiaro, dunque, che nell'elaborazione del Modello per le società a partecipazione pubblica si dovrà tenere conto della necessità di integrare gli strumenti di prevenzione previsti dal D.Lgs. 231/2001 con i presidi indicati da altre norme – prevalentemente dalla Legge Anticorruzione – valutando al meglio i punti di convergenza e le principali differenze tra i diversi impianti normativi.

Per quanto riguarda gli elementi di analogia, l'argomento è stato trattato soprattutto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, che a più riprese (sia con il Piano Nazionale Anticorruzione<sup>30</sup> – “PNA” – che con apposite Linee Guida) ha fornito utili indicazioni ai fini dell'integrazione tra i vari sistemi normativi e i diversi strumenti di prevenzione, tra cui spiccano, ovviamente, il Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) introdotto dalla L. 190/2012.

In dettaglio, la Determinazione n. 1134/2017, che richiama il PNA e la L. 190/2012, che all'art. 1, comma 2- bis, stabilisce che le società in controllo pubblico adottino misure di prevenzione della corruzione.

Per tutto quanto sopra esposto, circa l'Applicabilità alle realtà come ABC del Modello 231, va sicuramente affermato che ABC (si è dotata) di un concreto e reale modello che affinché venga rispettato prevede l'adozione di attività specifiche interne all'azienda da ritenersi anche come misure di prevenzione e controllo. A tal fine sono previsti:

1. specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire. Gli elementi essenziali che devono essere attuati per garantire l'efficacia del modello sono:
  - un codice etico, approvato dall'Organo Amministrativo;
  - un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
  - un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
  - delle procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
  - un sistema di controllo di gestione, che evidenzii tempestivamente le situazioni di criticità;
  - un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni societarie e del loro funzionamento;
2. individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
3. specifici obblighi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza sui principali fatti aziendali ed in particolare sulle attività ritenute a rischio;
4. specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i Vertici aziendali e gli organi di controllo.

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

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- segregazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

- documentazione dei controlli.

## **1.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto**

La responsabilità amministrativa dell'Ente si configura rispetto ai reati suscettibili espressamente previsti dal Decreto e precisamente:

### **I. Reati contro la P.A. (artt. 24 e 25 del Decreto):**

- a) malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- b) indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
- c) concussione (art. 317 c.p.);
- d) corruzione per un atto d'ufficio e per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 318, 319, 320 e 322-*bis* c.p.);
- e) corruzione in atti giudiziari (319-*ter* c.p.);
- f) istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- g) peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- h) truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- i) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- j) frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).

### **II. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (richiamati dall'art. 25-bis del Decreto):**

- a) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- b) alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- c) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- d) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- e) falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- f) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);



- g) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- h) uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- i) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- j) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**III.** *Delitti informatici e trattamento illecito di dati* (art. 24-bis del D.Lgs. n. 231/2001):

- a) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- b) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- c) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- d) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- e) installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- f) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- g) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- h) danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- i) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- j) falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- k) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

**IV.** *Delitti contro l'industria e il commercio* (richiamati dall'art. 25-bis.1 del Decreto):

- a) turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- b) illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- c) frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- d) frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- e) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);

- f) vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
  - g) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
  - h) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- V.** *Reati societari* (richiamati dall'art. 25-ter del Decreto):
- a) false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
  - b) false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, cod. civ.);
  - c) falso in prospetto (art. 2623 cod. civ.);
  - d) falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.);
  - e) impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
  - f) indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
  - g) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
  - h) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
  - i) operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
  - j) omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis cod. civ.);
  - k) formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
  - l) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
  - m) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
  - n) aggio (art. 2637 cod. civ.);
  - o) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, cod. civ.).
- VI.** *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico* (art. 25-quater del Decreto):
- a) tutti i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da altre leggi speciali.
- VII.** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, individuati all'art. 583-bis del codice penale (art. 25-quater. 1 del Decreto).

- VIII.** *Delitti contro la personalità individuale* (art. 25-*quinquies*, del Decreto):
- a) riduzione in o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
  - b) prostituzione minorile (art. 600-*bis* commi 1 e 2 c.p.);
  - c) pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
  - d) detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
  - e) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
  - f) tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
  - g) alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).
- IX.** *Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato*, richiamati dall'art. 25-*sexies*, i c.d. reati di “market abuse”, e precisamente:
- a) abuso di informazioni privilegiate (art. 184 Testo unico della finanza);
  - b) manipolazione del mercato (art. 185 Testo unico della finanza).
- X.** *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro* (art. 25-*septies*, D.Lgs. n. 231/2001 – aggiunto dalla L. 3 agosto 2007, n. 123, art. 9):
- a) omicidio colposo (art. 589 c.p.), commesso con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
  - b) lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.), commesso con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- XI.** *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita* (art. 25-*octies*, D.Lgs. n. 231/2001):
- a) Ricettazione (art. 648 c.p.);
  - b) Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
  - c) Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.).
- XII.** *Delitti in violazione del diritto di autore* (art. 25-*novies*, D.Lgs. n. 231/2001).
- XIII.** *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (art. 25-*novies*, D.Lgs. n. 231/2001).
- XIV.** *Reati ambientali: Art 25 undicies del Dlgs 231/01*
- h) Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.)

- i) Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- j) Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- k) Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- l) Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- m) Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- n) Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- o) Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- p) Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260) - articolo abrogato dal D.Lgs 21/2018 e sostituito dall'art. 452 quaterdecies c.p.
- q) False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti.
- r) Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- s) Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- t) Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

Qualche anno dopo, nel 2015, a seguito delle modifiche introdotte nel codice penale con la legge 22 maggio 2015, n. 68, l'elenco dei reati è stato integrato con 5 nuove fattispecie:

- u) Inquinamento ambientale– L'art. 452-bis c.p. punisce chiunque abusivamente cagioni una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili di una risorsa ambientale (acqua, aria, suolo, sottosuolo), di un ecosistema, della biodiversità, della flora e della fauna;
- v) Disastro ambientale– L'art. 452-quater c.p. punisce più gravemente chiunque provochi l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema, irreversibile o comunque difficilmente eliminabile, ovvero offenda la pubblica incolumità;

w) Delitti colposi contro l'ambiente– L'art. 452-quinquies c.p. dispone che, nel caso in cui i fatti di cui agli articoli precedenti siano commessi per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono ridotte

x) Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività– L'art. 452-sexies c.p. punisce molteplici condotte (cessione, acquisto, ricezione, detenzione, importazione, esportazione, trasporto, abbandono, ecc.) aventi ad oggetto tale materiale.

**XV.** *Reati transnazionali* richiamati dall'art. 10 della Legge 146/2006, recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*”. Si applica il Decreto solo se tali reati sono configurabili come transnazionali. Si considera reato transnazionale quello che coinvolge un gruppo criminale organizzato, nonché qualora il reato sia commesso:

- a) in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

**XVI.** *Reati commessi all'estero.*

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a *reati commessi all'estero*, a condizione che l'Ente abbia la sede principale nel territorio dello Stato e che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda per lo stesso.

### **1.3** *Condizioni di esenzione*

Il criterio di imputazione del reato all'Ente è contemplato dall'articolo 5 del Decreto.

L'Ente, infatti, secondo tale disposizione, è responsabile per l'integrazione di un reato rientrante nel novero delle fattispecie delittuose indicate dagli articoli 24 e ss. del Decreto, unicamente nel caso in cui la condotta posta in essere dall'agente del reato sia realizzata “*nell'interesse o a vantaggio*” dell'Ente stesso (art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 231/01).

L'imputabilità dell'Ente quindi è consentita dalla presenza anche di uno solo dei due requisiti (l'interesse o il vantaggio). Mentre l'interesse (prefigurazione del conseguimento di un indebito

profitto) è valutato *ex ante*, il vantaggio (beneficio effettivamente conseguito con la commissione del reato) deve essere valutato *ex post*.

Diversamente l'Ente non risponde dei reati commessi dai soggetti di cui all'art. 5 del Decreto sopra menzionati nell'ipotesi in cui i soggetti coinvolti abbiano agito “*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*” (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/01).

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1 del Decreto, inoltre, l'Ente non risponde ove il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'Ente, inoltre, non risponde ove il reato sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione se prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, l'Ente non sarà, dunque, assoggettato a sanzioni, se prima della commissione del reato, il medesimo ha adottato ed attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo “Modello”), contenente misure organizzative che siano:

- idonee, ossia in grado di garantire che le attività sociali vengano svolte nel rispetto della legge, nonché in grado di monitorare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- efficaci e periodicamente revisionate in relazione alle esigenze che venissero appalesate per eventuali violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nelle attività sociali.

In particolare, l'Ente, nell'adottare un modello di organizzazione e gestione e controllo, deve assicurarsi che lo stesso – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – risponda alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel presente Modello.

#### **1.4. Sanzioni**

Le sanzioni previste dalla legge a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
  - da soggetti in posizione apicale, ovvero
  - da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabilite dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dallo stesso per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività della Società da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistano gravi indizi in ordine all'esistenza della responsabilità dello stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

Come misura cautelare, può essere disposto anche il sequestro del prezzo e/o del profitto del reato. L'inosservanza delle sanzioni interdittive determina un'ulteriore ipotesi di responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23). Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la P.A. e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate, nei casi più gravi, in via definitiva.

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile (da un minimo di Euro 250 ad un massimo di Euro 1.500) fino ad Euro 1.500.000,00 (così come modificate dalla Legge n. 262 del 28 dicembre 2005). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente, e quindi può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

Poiché la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica, che ha materialmente commesso il reato, sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.



L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- la verifica di idoneità del Modello.

Il giudizio circa l'astratta idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

All'esito del giudizio per la commissione di reati addebitabili all'Ente sarà emessa una sentenza di esclusione della responsabilità dell'Ente (se l'illecito non sussiste od è insufficiente o contraddittoria la prova) ovvero di condanna (con applicazione della sanzione pecuniaria e/o interdittiva).

Presso il Casellario Giudiziale Centrale è istituita l'Anagrafe Nazionale delle Sanzioni Amministrative presso cui sono iscritte le sentenze e/o i decreti divenuti irrevocabili.

## **2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELL'ABC.**

### **2.1. Attività proprie di ABC**

L'Azienda Acqua Bene Comune Napoli (di seguito ABC), società controllata al 100% dal Comune di Napoli, è titolare del servizio idrico del citato Comune. In particolare, nel 1959 il Comune di Napoli approvò la costituzione dell'A.M.A.N., Azienda Municipalizzata Acquedotto di Napoli, diventata attiva nel novembre 1963, dopo l'entrata in vigore del Regolamento Speciale. Negli anni Ottanta è stato inaugurato il nuovo acquedotto regionale della Campania occidentale.

Nel gennaio del 1996, a seguito della legge 142/90 sul riassetto degli enti locali e dei loro enti strutturali, il Comune di Napoli ha trasformato l'A.M.A.N. in azienda speciale, denominata Azienda Risorse Idriche di Napoli (A.R.I.N.). Nell'ottobre 2000 il consiglio comunale di Napoli ha approvato la delibera per la trasformazione dell'A.R.I.N. in società per azioni.

Nel 2012 il Consiglio Comunale ha deliberato la trasformazione della società ARIN Spa in azienda speciale del comune di Napoli, modificandone anche la denominazione in Acqua Bene Comune Napoli. Tale trasformazione, dopo i processi tecnico-amministrativi, è divenuta operativa a partire da aprile 2013.

ABC gestisce il servizio acquedotto per la città di Napoli, nelle sue componenti tecniche (→ processo di captazione, adduzione e distribuzione della risorsa idrica), commerciali (→ gestione dei rapporti contrattuali con l'utenza) e di controllo (→ analisi chimiche e microbiologiche sull'acqua distribuita, nel rispetto della normativa vigente), in base al contratto di servizio stipulato con il Comune di Napoli in virtù della Convenzione di cui alla Delibera G.C. n.° 6 del 09/03/2015, sottoscritta in data 17/12/2015) nonché all'atto di sottomissione sottoscritto con l'ente di Governo dell'Ambito.

Suddetta Convenzione affida inoltre ad ABC la titolarità esclusiva ad esercitare la gestione del Servizio idrico integrato nel territorio afferente al Comune di Napoli e, pertanto, a partire dal 01/01/2017 è stato avviato un processo di progressivo trasferimento – dal Comune ad ABC - degli impianti di sollevamento a servizio della rete fognaria cittadina (rif. Delibera CC 33/2011 e Delibera G.C. 843/2015) nonché della rete medesima.

All'attualità ABC gestisce tutti gli impianti di sollevamento a servizio della rete fognaria della città di Napoli sulla base di suddetta Convenzione e dei verbali di consegna dei singoli impianti

con cui il Comune di Napoli ha consegnato la disponibilità ad ABC esclusivamente ai fini dell'esercizio delle attività e dei servizi ad essi afferenti.

Infine, ABC gestisce – su affidamento del Comune di Napoli - un impianto di trattamento acqua di falda sito in Bagnoli, correlato a specifico progetto di bonifica degli arenili di Bagnoli e Coroglio.

## **2.2. Il Sistema di Controllo Interno**

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- a) efficacia ed efficienza delle operazioni e dei processi aziendali (amministrativi, produttivi, distributivi, ecc.);
- b) qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- c) rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- d) salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

I principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Organo Amministrativo
- Società di Revisione scelta direttamente dal Comune di Napoli;
- Organismo di Vigilanza;

## **2.3. Assetto organizzativo**

Ai fini dell'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società (al vertice del quale è posto il Presidente), in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

Sono alle dirette dipendenze dell'Organo Amministrativo di ABC le seguenti strutture aziendali:

- Area Staff Organo Amministrativo
- Area Progetti di Ricerca e di Struttura e Adeguamento Sistemi
- Unità Trasparenza e Prevenzione della Corruzione.

Le strutture in staff alla Direzione sono le seguenti:

- Staff Direzione e Affari Societari.

Sono alle dirette dipendenze della Direzione le seguenti strutture aziendali:

- Area Clienti;
- Area Affari Legali e Procurement;
- Area Gestione SII;
- Area gestione Risorse Umane e Sicurezza;
- Area Amministrazione, Finanza e Fiscale;
- Area Servizi di Ingegneria e Supporto Operativo

da cui dipendono direttamente le diverse unità organizzative.

### **3. *IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO***

#### **3.1. *Funzione del Modello***

La Società ha statuito di adottare il presente Modello di organizzazione e di gestione con lo scopo di:

- a) prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, in particolare nelle attività individuate nel corso delle analisi e mappate come aree a rischio;
- b) introdurre nella Società ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza;
- c) sensibilizzare tutto il personale e, in particolare, coloro che operano nell'ambito di dette aree, al rispetto dei principi e delle regole introdotte dalla Società;
- d) ribadire che ABC considera assolutamente inammissibile qualsiasi comportamento contrario a disposizioni di legge ed ai principi etici cui la Società stessa si ispira;
- e) introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello e diffondere la consapevolezza del rischio di incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un'infrazione disciplinare adeguatamente sanzionata dalla Società e, nel caso in cui ad essa consegua la commissione di un reato, in un procedimento penale che potrebbe coinvolgere la stessa Società;
- f) consentire alla società un costante monitoraggio sulle attività a rischio.

### **3.2. Il progetto per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

La stesura del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto medesimo ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di Confindustria.

Il Gruppo di Lavoro interno ha sottoposto la struttura organizzativa e societaria di ABC ad un approfondito e specifico Risk Assessment.

#### **FASE I: Identificazione delle aree a rischio e delle attività sensibili: “as is analysis”**

La prima fase ha avuto ad oggetto l’esame della documentazione aziendale disponibile (procedure e regole interne di comportamento, sistema delle deleghe e delle procure) nonché l’esecuzione di interviste al personale ABC.

Al termine di tale lavoro, è stato identificato un elenco di possibili aree “a rischio reato”, vale a dire dei processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto potenzialmente sussistente, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società.

Sono state, altresì, individuate (con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione) le c.d. aree “strumentali”, ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree “a rischio reato”.

Nell’ambito di ciascuna area “a rischio reato”, sono state individuate le c.d. “attività sensibili”, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati, nonché le Aree/Unità Organizzative ABC coinvolte.

#### **FASE II: Effettuazione dell’analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere: “gap analysis”**

Sulla base della rilevazione della situazione esistente in relazione alle singole fattispecie di area/attività “sensibili”, alle strutture aziendali coinvolte ed ai controlli ed alle procedure esistenti in ABC, è stata effettuata un’analisi comparativa con il modello “a tendere” evincibile in generale dal Decreto, utile a valutare:

- l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti (o comunque a ridurre il rischio ad un livello accettabile);
- l'effettività dei protocolli esistenti, ossia l'idoneità degli stessi a ricomprendere e disciplinare tutti i comportamenti potenzialmente illeciti.

Tale analisi di comparazione (risk assessment) costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.231/2001; tali analisi riportano inoltre le indicazioni per la mitigazione dei rischi relativi alle diverse categorie di reato previste dal Decreto, la cui applicazione rappresenta lo scenario "a tendere" per il perfezionamento del Modello stesso.

### **FASE III: Predisposizione del Documento**

Lo scopo di tale fase operativa è stato la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di ABC (tenuto conto delle Linee guida di Confindustria), articolato in tutte le sue componenti, e personalizzato in base alla realtà aziendale. A tal fine la redazione del modello è stata supportata dalle risultanze delle precedenti fasi.

#### **3.3. *Struttura del Modello***

Il documento relativo al Modello è strutturato in due principali sezioni:

- **Parte Generale**, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- **Parti Speciali**, volte ad integrare il contenuto della *Parte Generale* con una descrizione relativa alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività dalla medesima, nonché in considerazione ai processi ed alle attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati, presenti nella realtà aziendale ed ai correlati *standard e principi* di controllo adottati.

In considerazione della natura del contesto aziendale, delle attività svolte dall'ABC e delle aree potenzialmente soggette al rischio reato, sono state esaminate tutte le aree aziendali a rischio reato. A fonte di tali analisi, sono state redatte le seguenti Parti Speciali:

- **Parte Speciale A:** reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 ex D.Lgs.231/01);
- **Parte Speciale B:** reati commessi in violazione delle norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies ex D.Lgs. 231/01) che rappresentano le aree a maggiore rischio reato.
- **Parte Speciale C:** comprende tutti gli altri reati contemplati dal Decreto.
- **Parte Speciale Reati Ambientali**

### ***3.4. Approvazione, modifica, approvazione ed integrazione del Modello***

L'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa dell'Organo Amministrativo, cui compete in via esclusiva la formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del medesimo ogni qual volta sia necessario consentire la continua rispondenza del Modello alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, il Modello deve essere oggetto di aggiornamento o adeguamento quando non solo se ne ravvisi la necessità ma anche nei casi in cui si verificano le seguenti circostanze:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello, ove si riscontrasse la possibilità di ulteriore protezione ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche del quadro normativo di riferimento ed, in particolare, introduzione di nuove tipologie di reati rilevanti per ABC;
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

### ***3.5. Attuazione del Modello***

L'Organo Amministrativo è responsabile dell'attuazione del Modello con particolare riferimento agli aspetti esecutivi.

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

In ogni caso, la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere di ciascun collaboratore della Società ed, in particolare, di ciascun Responsabile cui è demandata, anche sulla base di un rapporto di servizio con la Società, la responsabilità primaria sul controllo delle attività.

### **3.6. Rapporto tra Modello e Codice di Comportamento**

A integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del Decreto, la Società si è dotata di un Codice di Comportamento, espressione di un contesto aziendale in cui primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. azionista, dipendenti, utenti, consulenti, fornitori) della Società.

Il Codice di Comportamento non vuole essere un semplice adempimento formale, ma ha l'ambizione di rappresentare un ulteriore e concreto passo verso il miglioramento sociale del territorio nel quale ABC opera.

Attraverso l'individuazione di regole di comportamento che abbiano valore etico, ABC migliora la sua organizzazione, così da poter assicurare lo svolgimento della sua missione aziendale e da favorire la creazione e il mantenimento di un clima di fiducia con i suoi portatori di interesse, interni ed esterni.

Il Codice è stato approvato dal vertice aziendale e la sua osservanza è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, la reputazione e la credibilità di ABC nel contesto sociale e professionale in cui opera.

Il Codice di Comportamento ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che ABC intende mantenere e promuovere.

Il Codice di Comportamento è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società.

Il Codice di Comportamento deve essere considerato, quindi, quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo.



## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

### 4.1. Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del Decreto sanciscono che ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, la Società deve, tra l'altro, provare di aver affidato ad un organismo interno, l'Organismo di Vigilanza, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di assicurarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza presente in ABC è dotato delle seguenti caratteristiche:

- a) **autonomia:** l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia di tipo decisionale che deve necessariamente tradursi in libertà di autodeterminazione e d'azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni. In particolare, l'Organismo di Vigilanza è autonomo rispetto alla Società, ai suoi vertici ed al *Management*; conseguentemente l'Organismo di Vigilanza ed espleta le sue funzioni completamente libero da pressioni. Il medesimo Organismo inoltre, gode di autonomia nell'autoregolamentazione ed autodisciplina interna, potendo fissare le proprie regole comportamentali;
- b) **indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza è collocato gerarchicamente al vertice della linea di comando, adotta provvedimenti, nonché assume iniziative insindacabili;
- c) **professionalità e conoscenza della realtà aziendale:** l'Organismo di Vigilanza possiede al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Parimenti, i suoi membri dispongono di una conoscenza approfondita dell'attività della Società. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo;
- d) **continuità d'azione:** al fine di assicurare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza lavora a tempo pieno alla vigilanza, al controllo ed al monitoraggio del rispetto e dell'adeguatezza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, infatti:

- vigila costantemente sull'attuazione del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- verifica l'effettiva attuazione del Modello garantendone il costante aggiornamento;
- è referente qualificato, costante e *super partes* per tutto il personale della Società e per il *Management*, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali,

la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

#### **4.2. *Nomina e composizione***

L'Organismo di Vigilanza è un organo nominato a seguito di Delibera Commissariale n. 55 del 27 luglio 2018, con la quale si è provveduto a selezionare con avviso pubblico i componenti dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza di ABC, attualmente, è composto da 3 membri di cui uno con funzione di Presidente.

Il Presidente ha il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, da parte dell'Organo Amministrativo è stata resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata.

#### **4.3. *Durata in carica e cessazione***

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è pari ad anni 2..

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al vertice aziendale, sentito il Collegio Sindacale. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- b) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;

- c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- d) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", 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;
- e) una sentenza di condanna passata in giudicato a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- f) una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'Organo Amministrativo, potrà altresì disporre, sentito il Collegio Sindacale, la revoca dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere dall'incarico in ogni momento, con un preavviso di almeno quattro mesi, da comunicarsi mediante raccomandata a/r all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza.

#### **4.4. Obblighi**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

#### **4.5. Cause d'ineleggibilità e incompatibilità**

Non possono ricoprire la carica di componente dell'Organismo e, se eletti, decadono dalla carica:

- coloro che sono stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione;
- coloro che sono stati decaduti dall'impiego per aver conseguito dolosamente la nomina mediante produzione di documenti falsi o viziati da invalidità insanabile;
- coloro che siano stati interdetti dai pubblici uffici a seguito di sentenza passata in

giudicato;

- coloro che abbiano riportato condanne penali o che siano destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione;
- coloro che siano inibiti, per legge o per provvedimento disciplinare, all'esercizio della libera professione;
- coloro che sono o sono stati nei cinque anni precedenti dipendenti, collaboratori, consulenti o fornitori di ABC;
- coloro che si trovino in conflitto di interessi, anche potenziale, con ABC;
- coloro che non possiedono i requisiti precedentemente indicati;

La sussistenza delle condizioni citate dovrà essere autocertificata dai candidati e comprovata, all'atto della nomina, da idonea documentazione pena l'automatica decadenza dall'incarico.

Coloro che si trovino in una delle situazioni di cui all'art.9 del Regolamento ABC per il conferimento di incarichi prot. AD272 del 22/03/2013 che espressamente prevede:

1. In aggiunta agli eventuali motivi di incompatibilità previsti dalle norme imperative di legge, regolamentari e deontologiche che impediscano di ricevere l'affidamento di incarichi dall'ABC, non possono assumere affidamenti gli Amministratori, i Dirigenti ed i Responsabili degli uffici dell'Amministrazione del Comune di Napoli e degli altri Enti partecipanti, anche nel caso in cui dette funzioni siano state svolte nei tre anni precedenti al conferimento dell'incarico.
2. Tale disposizione si applica anche nei confronti del coniuge, dei parenti e degli affini entro il quarto grado dei predetti soggetti, nonché nei confronti di coloro che prestano o hanno prestato nel triennio precedente, a qualsiasi titolo, attività di consulenza o collaborazione in favore dell'Amministrazione Comunale di Napoli o degli altri enti da questa partecipati
3. Non può, inoltre, essere incaricato chi versi in una situazione che possa generare conflitto di interesse con l'Azienda, chi abbia in corso liti giudiziarie con la stessa, chi, secondo motivata valutazione aziendale, abbia commesso grave negligenza o malafede nell'esecuzione delle prestazioni già affidategli dall'azienda.
4. All'atto della presentazione dell'offerta, il soggetto partecipante dovrà rilasciare apposita dichiarazione di non trovarsi in alcuna situazione di incompatibilità descritta nel presente articolo, impegnandosi a comunicare all'Azienda l'eventuale insorgere di una causa di incompatibilità che potrebbe intervenire durante il periodo in cui l'incarico

stesso sia in fase di espletamento.

#### **4.6. Poteri**

All'Organismo di Vigilanza sono devoluti poteri ispettivi e di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati, bensì al funzionamento ed all'osservanza del Modello nel suo complesso, per finalità di miglioramento ed aggiornamento del Modello stesso.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza potrà:

- sollecitare i responsabili delle singole Aree/Unità Organizzative di ABC al rispetto del Modello;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate nelle prassi ordinarie;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli interni delle singole strutture aziendali;
- accedere a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le strutture della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero, ove ne ricorrano i presupposti di legge, di consulenti esterni.

#### **4.7. Compiti**

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del Modello e/o dei suoi elementi costitutivi.

L'Organismo di Vigilanza in particolare:

- verifica l'efficienza ed efficacia del Modello adottato ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- sviluppa sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

- verifica il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rileva gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie strutture della Società;
- riferisce periodicamente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale, circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuove e/o sviluppa, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione ed comunicazione interna, con riferimento al modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- promuove e/o sviluppa all'interno dell'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, specifici corsi di formazione, nonché predispone materiale informativo utile alla comunicazione e alla divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- segnala all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- formula proposte all'organo amministrativo e/o alla funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
  - a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
  - b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società;
  - c) modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
  - d) modifiche normative.

#### **4.8. Riunioni periodiche e verbalizzazione**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente e, comunque, ogni qualvolta se ne presenti la necessità e/o opportunità.

Delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza deve redigersi un verbale, trascritto in un apposito libro conservato a cura di uno dei membri interni dell'Organismo di Vigilanza.

Dal suddetto verbale devono risultare:

- i nomi dei componenti presenti;
- l'ordine del giorno e le sue eventuali integrazioni;
- per ogni argomento trattato, le dichiarazioni a verbale ove richieste;
- la delibera adottata ed il quorum deliberativo;
- sottoscrizione degli intervenuti

#### **4.9. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno devono essere disciplinati i seguenti aspetti:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'Organismo di Vigilanza;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'Organismo di Vigilanza (ad es., convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

#### **4.10. Validità delle deliberazioni**

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono valide con la presenza della maggioranza dei componenti in carica e sono presiedute dal Presidente dell'Organismo stesso, ovvero in caso di assenza di questo dal componente più anziano.

Ciascun componente dell'Organismo ha diritto ad un voto ad eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità nella votazione, due voti. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo di Vigilanza stesso.

Le delibere dell'Organismo di Vigilanza sono valide se adottate con il consenso della maggioranza assoluta dei componenti dell'Organismo presenti.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso.

È fatto obbligo a ciascun membro dell'Organismo astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera.

Alle riunioni aventi ad oggetto segnalazioni, valutazioni e/o proposte di provvedimenti da adottare nei confronti di un componente dell'Organismo di Vigilanza, questi non potrà prendere parte. In caso di inosservanza dell'obbligo di astensione, la delibera si ritiene invalidamente adottata qualora, senza il voto del membro dell'Organismo che avrebbe dovuto astenersi dalla votazione, non si sarebbe raggiunta la necessaria maggioranza.

#### ***4.11. Responsabilità***

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a quello che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione della Società.

#### ***4.12. Reporting dell'Organismo nei confronti degli organi societari e del vertice aziendale***

L'Organismo di Vigilanza relaziona almeno una volta l'anno per iscritto circa i risultati della propria attività all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale ed in particolare, riferisce in merito all'attuazione del Modello da parte della Società.



In particolare, il reporting periodico ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- eventuali criticità evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- il resoconto di eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni su presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche svolte su tali segnalazioni;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare per consentire l'adeguatezza e l'effettività del Modello e dei suoi protocolli;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di verifica.

In aggiunta al reporting periodico, l'Organismo relaziona all'Organo Amministrativo in tutti i casi in cui ritenga opportuno o necessario un coinvolgimento dello stesso nonché ogni qualvolta sia richiesto dall'Organo.

L'Organismo, inoltre, relaziona tempestivamente in merito ad eventuali criticità emerse, connesse all'attuazione del Modello da parte della Società.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo riferisce sono verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo in apposito archivio.

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

#### **4.13. Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, 2° comma, lett. *d* del D. Lgs. n. 231/01, impone la previsione nel Modello di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

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.

Al fine di consentirne effettività ed efficacia di azione, all'Organismo di Vigilanza deve essere segnalata ogni eventuale violazione del presente Modello.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano per il conseguimento dei fini della Società, sono pertanto tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto.

L'OdV deve essere costantemente informato in merito a quanto accade nella Società e in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società stessa ai sensi del Decreto, mediante apposite segnalazioni effettuate dai singoli amministratori, dai dirigenti, dai dipendenti, dai responsabili e, più in generale, da tutti i potenziali destinatari della normativa 231 e quindi del modello Organizzativo, in merito a violazioni o possibili violazioni del Modello. In particolare, tutti i Destinatari del Modello devono segnalare senza ritardo:

- a) le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- b) le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e nel Codice di Comportamento;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- d) i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società, suoi dipendenti, dirigenti, membri degli organi sociali o altri Destinatari/collaboratori
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza di eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- f) accessi, ispezioni, notifiche e richieste delle Autorità o delle Forze dell'Ordine;
- g) infortuni sul lavoro;
- h) modifiche nel sistema di deleghe e procure e degli organigrammi aziendali.

Si precisa, infine, che l'OdV potrà raccogliere direttamente le informazioni di cui sopra nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV stesso riterrà più opportune (ad es. attraverso la predisposizione di questionari e reportistica ad hoc). I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

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

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

Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza o tramite comunicazione diretta o, per i dipendenti, tramite i Responsabili di Funzione/Ufficio/Unità, i quali devono tempestivamente trasmettere in originale quanto ricevuto all'OdV,

L'Organismo stesso agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali. Fermo restando il rispetto dei flussi informativi generali di cui sopra, le funzioni aziendali competenti dovranno trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni ritenute sensibili e significative ai sensi del D. Lgs. n. 231/01. La definizione degli aspetti attinenti alla continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la calendarizzazione delle attività e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, è rimessa a quest'ultimo nell'ambito della disciplina del proprio funzionamento interno

Le informazioni anonime o rappresentate all'Organismo di Vigilanza non in forma scritta, come previsto nello Statuto, verranno da questo prese in considerazione, a sua discrezione, sulla base della gravità della violazione denunciata.

#### **4.13.1. Whistleblowing**

Per quanto attiene l'applicabilità della normativa di cui al Decreto 231 e in particolare al sistema delle segnalazioni, si può pacificamente desumere che l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231") si trovi, nel neonato sistema di *whistleblowing* "231", a svolgere un ruolo cruciale.

Segnatamente, Il Sistema "whistleblowing" descrive la possibilità e la modalità di segnalare in modo sicuro e anonimo, da parte del Dipendente (o di chiunque sia interessato), eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o una violazione (o presunta violazione) del Modello: la comunicazione deve essere inoltrata all'OdV, informandone, se lo si ritiene opportuno, il proprio diretto superiore o, qualora si senta a disagio nel coinvolgerlo, riferendola direttamente all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza si impegna in ogni caso garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

#### **4.13.2. Applicabilità del sistema sanzionatorio di cui al Modello 231 alla realtà ABC**

Con riferimento ai comportamenti passibili di denuncia e/o di segnalazioni, l'ABC applica una politica di condanna di qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice di comportamento, anche qualora il comportamento stesso sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio. La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice di comportamento è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso e per rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV. Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

L'accertamento delle infrazioni può essere avviato anche su impulso dell'OdV qualora, nel corso della propria attività di controllo e vigilanza, abbia rilevato una possibile infrazione del Modello. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e

l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della tutela della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

#### ***4.14. Raccolta e conservazione delle informazioni***

Ogni informazione e/o segnalazione viene conservata dall'Organismo di Vigilanza in un data base informatico o cartaceo, custodito in un apposito archivio, per un periodo non inferiore ad anni cinque.

#### ***4.15. Obblighi di riservatezza dell'Organismo di Vigilanza***

L'Organismo ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'articolo 6 D.Lgs. n. 231/01. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità alle normative vigenti in materia ed, in particolare, in conformità al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

## ***5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO***

### ***5.1. Impegni e comunicazioni nei confronti del personale***

L'efficace attuazione del Modello è strettamente collegata all'effettiva conoscenza dello stesso da parte dei destinatari, con diversi gradi di approfondimento in relazione alla qualifica rivestita e al coinvolgimento nelle già citate "attività sensibili".

Il Modello una volta approvato e/o modificato dall'Organo Amministrativo, è pubblicato sul sito internet [www.abc.napoli.it](http://www.abc.napoli.it) e sulla intranet aziendale e di tale pubblicazione viene data notizia tramite e-mail a tutti i dipendenti della Società, ai quali è fatto obbligo di rispettarne il contenuto.

L'Organismo di Vigilanza promuove l'informazione e la formazione del personale sui contenuti del Modello, coordinandosi con altre strutture aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le procedure e le regole comportamentali, unitamente al Codice di Comportamento, sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda. Tutti i Dipendenti e prestatori di lavoro

temporaneo prendono visione del Modello e del Codice di Comportamento e si adeguano all'osservanza delle procedure e delle regole predette.

## **5.2. Formazione**

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

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale (compreso quello assunto a tempo determinato, gli stagisti, eventuale personale distaccato ecc.) sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In particolare, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e le prescrizioni del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di divulgazione, in funzione della qualifica dei Destinatari e del ruolo organizzativo ricoperto.

Tale piano di formazione è finalizzato a garantire un adeguato livello di conoscenza e comprensione:

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

In particolare, il piano di formazione prevede:

- obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione;

- controlli sulla frequenza;
- controlli di qualità sul contenuto dei programmi di formazione.

Sono inoltre previsti, per ogni momento formativo, test mirati per certificare l'avvenuto apprendimento dei partecipanti.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Verranno, in ultimo, organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.

Il controllo sulla qualità dei contenuti dei programmi di formazione e sulla frequenza obbligatoria agli stessi spetta all'Area Gestione Risorse Umane e Sicurezza.

### **5.3. *Informativa a collaboratori e interlocutori***

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è necessario che la conoscenza e l'osservanza dello stesso siano promosse ed assicurate anche nei confronti dei Collaboratori della Società (coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.; o quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business).

Si devono prevedere, inoltre, per tutti i collaboratori, fornitori e gli interlocutori, opportune clausole contrattuali che impongano il rispetto dei principi etici e comportamentali contenuti nel Codice di Comportamento adottato dalla Società.

Ogni comportamento posto in essere dai partner commerciali e finanziari, dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice di Comportamento, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società.

ABC rende disponibile il proprio Codice di Comportamento a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nel corso della propria operatività a mezzo consegna a mano dello stesso.

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1. Principi generali**

Ai sensi degli art. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello di organizzazione, gestione e controllo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice di Comportamento.

Costituisce violazione del presente Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice di Comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nonché dall'esito dello stesso, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Detto sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti, agli amministratori, ai collaboratori esterni, ai fornitori, ecc.

### **6.2. Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni**

La condotta tenuta dal lavoratore in violazione delle norme di comportamento previste dal Modello costituisce un illecito disciplinare che comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

L'articolo 2104 cod. civ., individuando il dovere di obbedienza a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura legale e contrattuale impartite dal Datore di Lavoro.

In caso di inosservanza di dette disposizioni il Datore di Lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.



Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, la sanzione deve essere scelta in base:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari;
- alla posizione e alle mansioni svolte dal lavoratore e alle altre circostanze rilevanti, tra cui, l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato.

## **7. MISURE SANZIONATORIE**

Le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai, dirigenti e amministratori, alle dipendenze di ABC, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice di Comportamento;
- violazione delle policy e delle procedure approvate dalla Società;
- adozione di comportamenti che possano configurare una delle ipotesi di reato previste dal presente Modello nell'ambito delle aree di attività a rischio.

### **7.1. Personale dipendente (quadri, impiegati, operai)**

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello e nel Codice di Comportamento, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 21 CCNL Gas/acqua.

Alcuna sanzione potrà essere comminata al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli consentito di esercitare il suo diritto di difesa.

In ogni caso, è inteso che la Società dovrà applicare tutte le disposizioni previste dalla legge e dal C.C.N.L. di riferimento in materia di procedimento disciplinare.

### **7.2. *Dirigenti***

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice di Comportamento da parte dei dirigenti, determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento. Se la violazione fa venire meno il rapporto di fiducia la sanzione è individuata nel licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

### **7.3. *Misure nei confronti degli amministratori***

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice di Comportamento da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente, mediante comunicazione scritta, il Consiglio di Amministrazione, compreso l'Amministratore interessato, nonché il Collegio Sindacale, affinché siano assunte le iniziative e i provvedimenti più opportuni.

In ogni caso, dovrà essere garantito il diritto di difesa all'Amministratore interessato concedendogli un termine per presentare osservazioni anche scritte sia al Consiglio di Amministrazione, sia al Collegio Sindacale, sia, infine, all'Organismo di Vigilanza.

### **7.4. *Misure nei confronti dei sindaci***

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice di Comportamento da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione affinché lo stesso, dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, possa adottare i provvedimenti necessari.

### **7.5. *Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori e altri soggetti terzi***

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice di Comportamento da parte di collaboratori, consulenti, fornitori,

partner o da altri terzi collegati ad ABC possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico contratto che dovrà prevedere apposita clausola risolutiva, la risoluzione del relativo contratto.

Resta salva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.