



Designing Energy

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di APS S.p.A. con
delibera del 27 Aprile 2018



INDICE

STRUTTURA DEL DOCUMENTO	5
1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	5
1.1. INTRODUZIONE	5
1.2. I CRITERI D'IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE E LE ESENZIONI DALLA RESPONSABILITÀ.....	7
1.3. REATI	9
1.4. APPARATO SANZIONATORIO	11
1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	12
1.6. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	13
1.7. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	13
1.8. I PRECEDENTI GIURISPRUDENZIALI	15
1.9. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI	16
2. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ.....	17
2.1. APS S.P.A.	17
2.2. L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	18
2.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI APS S.P.A.....	19
2.3.1. I DESTINATARI	21
2.4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	21
2.4.1. FUNZIONE	21
2.4.2. REQUISITI E NOMINA.....	22
2.4.3. REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ	24
2.4.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

2.4.5.	<i>OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	29
2.4.6.	<i>INVIO DELLE SEGNALAZIONI – RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI</i>	31
2.4.7.	<i>REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI ESTERNI</i>	32
3.	SISTEMA DISCIPLINARE	33
3.1.	<i>FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</i>	33
3.2.	<i>MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI</i>	33
3.3.	<i>MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI</i>	35
3.4.	<i>MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER, CONSULENTI, COLLABORATORI</i>	36
4.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	36
4.1.	<i>PREMESSA</i>	36
4.2.	<i>DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI</i>	36
4.3.	<i>ATTIVITÀ DI FORMAZIONE</i>	37
5.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	37
5.1.	<i>VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO</i>	37
5.2.	<i>AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO</i>	38
6.	DEFINIZIONI	38



**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex
D.lgs.231/2001**

PARTE GENERALE



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale.

La Parte Generale, oltre a effettuare una disamina della disciplina contenuta nel Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito anche, il "D.lgs. 231/2001"), descrive il processo di adozione del Modello da parte di APS, i reati rilevanti per la Società, i Destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale, invece, indica le attività sensibili per la Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il control and risk self assessment finalizzato all'individuazione delle attività sensibili;
- il Codice Etico di Società che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, organigrammi, statuto). Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda.

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. INTRODUZIONE

Nel mese di settembre 2000 il legislatore italiano ha delegato il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità degli enti organizzati tra i quali le persone giuridiche e le società.

Il giorno 8 giugno 2001 nel nostro ordinamento è stata introdotta tale disciplina con il D.lgs. 231/2001 che ha sancito l'introduzione della responsabilità "amministrativa" degli enti associativi (società, consorzi, altre entità fornite e prive di personalità giuridica, associazioni) dipendente dalla commissione – o dalla tentata commissione – di talune



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

fattispecie di reati (c.d. “reati-presupposto”) da parte di un esponente dell’Ente (sia soggetto in posizione apicale o apicali che soggetto sottoposto all’altrui direzione) nell’interesse o a vantaggio dello stesso.

Il D.lgs. 231/2001 ha permesso alla normativa italiana di adeguarsi ad alcune convenzioni internazionali sottoscritte in passato dall’Italia, tra cui le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997 sulla tutela degli interessi finanziari dell’Unione Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia dell’Unione Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In particolare, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- Da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. 231/2001);
- Da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001).

La responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001 ha natura essenzialmente penale, oltre che amministrativa, in quanto:

- Derivante dalla commissione di un reato;
- Viene accertata dal giudice penale nell’ambito del procedimento penale instaurato nei confronti dell’autore del reato;
- Comporta l’applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi più gravi).

La responsabilità dell’Ente è autonoma rispetto alla responsabilità individuale dell’individuo che commette il reato e, inoltre, la sanzione applicata a carico dell’Ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della commissione del reato.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

1.2. I CRITERI D'IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE E LE ESENZIONI DALLA RESPONSABILITÀ

L'Ente è responsabile nei casi in cui è commesso uno dei reati presupposto (illustrati al paragrafo 1.3 che segue) soltanto al verificarsi di determinate condizioni, definite criteri di imputazione del reato all'Ente, che si differenziano in criteri oggettivi e soggettivi.

Il primo criterio oggettivo si verifica qualora il reato-presupposto venga commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato.

L'art. 5 del D.lgs 231/2001, infatti, indica quali autori del reato:

- Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (cosiddetti soggetti in posizione apicale o apicali);
- Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti apicali (cosiddetti soggetti in posizione subordinata o sottoposti).

Il secondo criterio oggettivo si verifica qualora la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati "nell'interesse o a vantaggio della Società" (art. 5. co. 1 del D.lgs 231/2001):

- L' "interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto;
- Il "vantaggio" sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica.

Il Legislatore ha, inoltre, previsto che l'Ente non risponde nell'ipotesi in cui i Soggetti apicali o i soggetti in posizione subordinata agiscano "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, co. 2 del D.lgs 231/2001).

Il criterio dell' "interesse o vantaggio", coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati presupposto previsti dall'art. 25-septies del D.lgs 231/2001 (omicidio e lesioni colpose).

Nelle fattispecie appena descritte, la componente colposa (in cui manca la volontà di commettere il reato) esclude che si possa configurare il reato presupposto nell'interesse dell'Ente (ciò che presupporrebbe una direzione della volontà). In mancanza di disposizioni del Legislatore, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene plausibile come criterio di ascrizione dei ricordati reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Sicché – come si cercherà di



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

mostrare ulteriormente nella parte speciale del Modello dedicata all'art. 25-septies – il criterio di ascrizione in discorso è in questi casi limitato all'oggettiva circostanza che la condotta inosservante rechi un vantaggio all'Ente.

I criteri soggettivi d'imputazione del reato all'Ente disciplinano le situazioni in cui il reato è ascrivibile all'Ente: per prevenire l'evenienza in cui il reato sia imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente deve dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nello svolgimento delle attività di impresa non venga commesso uno dei reati-presupposto tra quelli elencati nel D.lgs 231/2001.

Il D.lgs 231/2001, infatti, prevede che l'Ente è esente da responsabilità qualora, prima della commissione del fatto:

- Siano predisposti ed attuati Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- Sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

Qualora i reati siano commessi dai Soggetti apicali, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in ragione del fatto che i Soggetti apicali esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dell'Ente stesso.

La responsabilità dell'Ente è esclusa soltanto qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo (qui di seguito il "Modello") esistente e che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito anche "OdV"), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso (art. 6 del D.lgs 231/2001). In queste ipotesi, dunque, il D.lgs 231/2001 richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'Ente deve anche provare una sorta di frode interna al Modello da parte dei Soggetti apicali.

Nel caso di reato realizzato da soggetti subordinati, invece, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tuttavia l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata all'adozione di protocolli comportamentali adeguati, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, co. 1 del D.lgs 231/2001). In questo caso, si definisce una vera e propria "mancanza di organizzazione", poiché l'Ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato, non controllando in maniera adeguata le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

La responsabilità amministrativa della Società è esclusa anche quando la Società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle Società e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della Società è, in ogni caso, esclusa se i Soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3. REATI

Nel rispetto del "principio di legalità" di cui all'art. 2 c.p., il Legislatore ha definito un *numerus clausus* di reati per i quali l'Ente può essere chiamato a rispondere (definiti reati-presupposto). Alla data di approvazione del presente documento, le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità dell'Ente sono elencate nel D.lgs 231/2001, nello specifico:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. 231/2001);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. 231/2001);
- Reati societari (Art. 25-ter, D.lgs. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.lgs. 231/2001);



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. 231/2001);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

In considerazione della tipologia di business e delle attività svolte dalla Società, attualmente le categorie di reato che risultano essere applicabili ad APS sono:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata anche transnazionale;
- Reati Societari;
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime;
- Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare.

Per limitare la possibilità di commissione dei reati presupposto delle categoria sopra riportate, la Società ha predisposto specifici protocolli di controllo per il cui dettaglio si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

1.4. APPARATO SANZIONATORIO

L'art. 9 del D.lgs. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni a carico della Società nei casi in cui vengano commessi o vi sia una tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della Società:

- Sanzioni pecuniarie che variano da un minimo di 25.822,84 € ad un massimo 1.549.000,00 € e sono determinate dal giudice valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota può essere stabilito sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Essa deve quindi essere applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille;
- Sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - Interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- Confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- Pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Il commissariamento dell'Ente può essere previsto ai sensi dell'art. 15 D.lgs. 231/2001 “[...] Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione [...]”.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

L'applicazione delle sanzioni interdittive avviene in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- Qualora la Società abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- In caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi si applicano – nelle fattispecie più gravi - in via definitiva. L'art. 15 del D.lgs. 231/2001 prevede, inoltre, la possibilità di proseguire l'attività della Società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice.

Le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà qualora si verifichi l'ipotesi di tentativo di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In relazione all'art.4 del D.lgs. 231/2001, l'Ente che commette all'estero reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa può essere chiamato a risponderne in Italia.

La responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero si basa sui seguenti presupposti generali:

- Reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da un soggetto apicale (art 5 D.lgs. 231/2001);
- Mancata adozione ed effettiva attuazione dei c.d. compliance programs (art 6-7 D.lgs. 231/2001).

I presupposti specifici su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- 1) Il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto apicale;
- 2) L'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- 3) L'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., in tema di applicabilità della legge italiana per i reati commessi all'estero;
- 4) Se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

- 5) Infine, nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

1.6. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

In caso di operazioni straordinarie effettuate dalla società come ad esempio trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda, il D.lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità dell'Ente al verificarsi di tali eventi.

In caso di trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione (art. 28 del D.lgs 231/2001).

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.lgs 231/2001).

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio trasferito al singolo Ente (art. 30 del D.lgs 231/2001).

Infine, in caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato (art. 33 del D.lgs 231/2001).

1.7. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto fondamentale del D.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della Società adottati dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'Ente.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

Il D.lgs 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di carattere generale. E' importante sottolineare che la mera adozione del Modello da parte dell'Ente non è condizione sufficiente ad escludere la responsabilità dell'Ente stesso.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001):

- 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 quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati modelli di organizzazione, gestione e controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- La verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.8. I PRECEDENTI GIURISPRUDENZIALI

Nella redazione del Modello adottato da APS S.p.A., si è tenuto conto della normativa vigente in materia, delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" (di seguito anche le "Linee Guida", di cui al paragrafo seguente) elaborate da Confindustria, Confcommercio, del corpus delle procedure aziendali, nonché delle pronunce giurisprudenziali che sono state emanate in questi anni.

Nel delineare i criteri per la creazione in un Modello che possa far fronte alle esigenze dell'Ente, i Giudici hanno anche evidenziato la necessità di:

- Effettuare un'analisi delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- Effettuare una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda;
- Prendere in considerazione la storia dell'Ente (vicende passate, anche giudiziarie);
- Prevedere la segregazione delle funzioni nei processi a rischio;
- Attribuire poteri di firma autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- Prevedere un sistema di monitoraggio idoneo a segnalare le situazioni di criticità;
- Adottare strumenti e meccanismi che rendano trasparente la gestione delle risorse finanziarie, che impediscano cioè, che vengano creati fondi neri attraverso l'emissione



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

di fatture per operazioni inesistenti, attraverso spostamenti di denaro non giustificate tra Società appartenenti allo stesso gruppo, attraverso pagamenti di consulenze mai effettuate o di valore nettamente inferiore a quello dichiarato dalla Società.

I Giudici hanno mostrato particolare attenzione anche nei confronti dell'OdV. Deve infatti trattarsi di un organo in grado di svolgere la sua funzione in maniera autonoma ed indipendente. Possono essere membri dell'OdV anche soggetti interni all'Ente, purché privi di funzioni operative e purché l'elemento esterno sia predominante.

1.9. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001; di seguito, "Linee guida di Confindustria" e successivamente "Linee guida Confcommercio") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria e di Confcommercio forniscono le seguenti indicazioni principali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione le fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria, sono con riferimento ai reati dolosi:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistema di controllo di gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

Con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- Struttura organizzativa;
- Formazione e addestramento;
- Comunicazione e coinvolgimento;
- Gestione operativa;
- Sistema di monitoraggio della sicurezza.

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione;
- Applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal modello;
- Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - Autonomia e indipendenza;
 - Professionalità;
 - Continuità di azione;
 - Obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

2. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1. APS S.P.A.

APS, Società partecipata al 50,05% da AQF srl e al 49,95% da PDV Europa B.V., opera principalmente nel settore Oil & Gas, raffinazione inclusa, e Petrolchimica. Il suo know-how tecnologico deriva dal patrimonio lasciato da CTIP, ex Contractor Internazionale fondata nel 1934.

Dal suo lancio nel 1997, APS è riuscita ad estendere i confini della sua attività partecipando a gare internazionali e ottenere contratti per la realizzazione di impianti in Italia e all'estero. L'obiettivo di APS è mantenere e rafforzare il Brand attraverso:



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

- La valorizzazione delle proprie risorse e lo sviluppo efficace del loro talento;
- Lo sviluppo delle proprie attività di business in un contesto internazionale anche grazie alla collaborazione con Partner esteri.

2.2. L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

APS adotta un assetto di *governance* di tipo tradizionale, con la presenza di un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale, i cui membri vengono nominati dall'Assemblea dei soci. Nello specifico:

- Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA"): competente nella gestione della Società stessa al fine del perseguimento degli obiettivi strategici e del conseguimento dell'oggetto sociale. Gli aspetti relativi alle modalità di nomina degli amministratori, dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, del funzionamento (convocazioni, deliberazioni, rappresentanza della società), nonché le modalità di remunerazione degli stessi, sono disciplinate all'interno dello Statuto di APS;
- Collegio Sindacale (di seguito anche "CdS"): che, ai sensi dell'art. 2403 c.c., "*vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento*". Il ruolo del CdS, ai sensi di legge, è dunque quello di controllo sull'amministrazione. In particolare, il CdS deve:
 - verificare che gli amministratori agiscano in modo informato e che, in particolare, prima di ogni riunione del consiglio, siano fornite a tutti i consiglieri adeguate informazioni sulle materie all'ordine del giorno (cfr. art. 2381, comma 1, c.c.);
 - verificare che gli amministratori delegati riferiscano al CdA e allo stesso CdS con la periodicità fissata dallo Statuto, sul generale andamento della gestione e sulle operazioni di maggior rilievo;
 - valutare, sulla base delle informazioni ricevute dagli organi delegati, l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società;
 - accertare che siano rispettate le previsioni di cui all'art. 2391 c.c., nell'ipotesi in cui un amministratore abbia un interesse in una determinata operazione e, in particolare, che il CdA motivi adeguatamente le ragioni per la Società dell'operazione (ipotesi di conflitto d'interessi);



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

- vigilare sul corretto funzionamento del sistema amministrativo-contabile, nei termini delle procedure e dei metodi adottati (schemi adottati, deposito e pubblicazione), ovvero della completezza e chiarezza delle informazioni fornite nella nota integrativa e nella relazione sulla gestione. Non spetta, invece, al CdS un controllo di tipo analitico sulla generalità dei dati del bilancio e la loro corretta registrazione, che è invece di competenza della Società di Revisione incaricata da APS.
- Organismo di Vigilanza: dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento.

2.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI APS S.P.A.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità, denominato "Modello") – in conformità al disposto dell'art. 6, co. 1, lett. a) del **D.lgs. 231/2001** – è un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione che ne approva l'adozione.

APS ha adottato il proprio Modello in conformità ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria e di Confcommercio.

Nella predisposizione del Modello, APS ha tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti ed operanti in azienda, seppure qui non testualmente riportati, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.

Il Consiglio di Amministrazione delibera la costituzione dell'Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive modifiche e integrazioni del Modello stesso, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 e alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società. Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione del Modello nella Società.

La vigilanza sull'adeguatezza e attuazione del Modello deliberato dal CdA è garantita dall'Organismo di Vigilanza, che riporta periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

Gli elementi costitutivi del Modello vengono di seguito riportati:

- L'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. mappatura delle attività sensibili);
- La previsione di protocolli di comportamento e standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate.
- Codice Etico;
- Un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- 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 autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- Le 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 e dei componenti degli organi sociali, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;
- Un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- L'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 del Modello;
- Specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio;
- Specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali;
- Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

L'individuazione delle attività aziendali in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal D.lgs 231/2001 e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione. Da questa analisi scaturisce un documento aziendale denominato "Mappatura delle aree a rischio e dei

20



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

controlli” (di seguito denominato “Mappatura delle aree a rischio” o “Mappatura, il quale costituisce elemento integrante della Parte Speciale del Modello.

I risultati emersi dall’attività di Mappatura delle aree a rischio e dei relativi controlli, dovranno essere soggetti a revisione per opera del management aziendale anche su impulso dell’OdV, eventualmente con l’ausilio di eventuali professionisti esperti nelle tecniche di mappatura, e da questo verificati ogni qual volta incorrano modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (per esempio costituzione/modifica di unità organizzative, avvio/modifica di attività di APS), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (per esempio introduzione di nuove fattispecie di reato cui si applica la normativa in esame).

I risultati emersi dall’attività di verifica della Mappatura delle aree a rischio e dei relativi controlli, saranno oggetto di specifica comunicazione annuale da parte dell’OdV al CdS, ai soci e al CdA, che provvederà ad assumere le opportune delibere in merito all’aggiornamento del Modello.

2.3.1. I DESTINATARI

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del *management* e ai dipendenti e consulenti stabili della Società.

2.4. L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

2.4.1. FUNZIONE

Condizione per l’esonero dalla responsabilità prevista dall’art. 6 del D.lgs. 231/2001 è, tra l’altro, l’aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

Pertanto la Società istituisce, in ottemperanza al D.lgs 231/2001, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

L’Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull’osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della Società;
- sull’effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs 231/2001;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale od al quadro normativo di riferimento.

2.4.2. REQUISITI E NOMINA

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal D.lgs 231/2001, e su elencate, l'OdV dovrà essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- **Autonomia ed indipendenza:** la posizione dell'Organismo nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo Vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, "è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello".
- **Professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere nel loro complesso conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale e di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- **Continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessario che l'OdV effettui periodicamente riunioni, ispezioni e controlli in funzione delle aree di rischio individuate nella Mappatura.
- **Onorabilità:** il requisito di onorabilità seppur non espressamente definito dal legislatore può essere definito secondo le modalità individuate dal nostro Legislatore nel codice civile e dalle leggi speciali applicabili alle cariche previste per le Società di



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

capitali (amministratori, componenti del comitato per il controllo, etc.). Incrociando le relative prescrizioni, e scegliendo comunque le statuizioni più severe, ne discende che l'ordinamento non riconoscerebbe lato sensu i requisiti di onorabilità, ad esempio, a coloro che:

- Si trovano in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- Si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- Sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi de D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- Hanno riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - o Per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (Società e consorzi);
 - o Per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - o Per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica;
 - o Per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.

Pertanto, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, tra le quali in primis Confindustria, APS identifica il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo monocratico o collegiale, dotato delle conoscenze e dell'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo ed una supervisione efficace sul Modello.

In caso di nomina di un organismo monocratico, il componente dovrà essere individuato in un soggetto esterno alla Società ovvero in un dipendente della stessa che svolge la funzione di organismo di vigilanza in via esclusiva e, pertanto, sia privo di altri compiti operativi all'interno della Società stessa.

In caso di nomina di un organismo collegiale, invece, questo potrà avere tra i suoi componenti anche (ma non esclusivamente) membri interni alla Società purché costoro siano sempre in minoranza rispetto ai componenti esterni.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

In caso di grave necessità, l'OdV potrà relazionarsi anche con il CdS ovvero con i soci della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società garantisce all'OdV autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Società a rischio-reato, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile successiva alla nomina.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, è stato dotato dal Consiglio di Amministrazione di risorse – in termini di potere di spesa – adeguate a supportarlo nei compiti affidati ed a raggiungere risultati coerenti con le funzioni ad esso attribuite. Ciò tramite l'affidamento di un budget di spesa da impiegarsi liberamente da parte dell'OdV con rendicontazione a piè di lista in occasione del report annuale elaborato dallo stesso.

2.4.3. REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità qui indicati e riportati nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, non devono sussistere all'atto del conferimento dell'incarico i seguenti motivi di impedimento:

- Conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo;
- Titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza dominante sull'Assemblea ordinaria della Società;
- Rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

- Con riferimento ai requisiti di onorabilità non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:
 - Coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c., ovvero coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
 - Coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della D.Lgs. del 6 settembre 2011, n. 159 (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione);
 - Coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. cod. p. pen. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - Per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di Società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942 n. 267 (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 - a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e ss. del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 cod. pen., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 cod. pen.);
 - Per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - Alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

- In ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.lgs 231/2001;
- Coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.lgs 231/2001, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;
- Coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater TUF (D.lgs. n. 58/1998);
- Coloro che sono stati rinviati a giudizio, ai sensi degli artt.416 e ss e 429 cpp, per uno dei reati soprarichiamati in pendenza del relativo procedimento.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale. Costituiscono motivi di revoca per giusta causa:

- Il venir meno dei requisiti di eleggibilità;
- Una grave negligenza o inadempimento nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico (come ad esempio, mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza del buon padre di famiglia; mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);
- La mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venir meno dei requisiti di onorabilità;
- L'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 risultante da una sentenza di condanna definitiva emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001;

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni della Società avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. In ogni caso la responsabilità delle attività svolte per conto dell'Organismo ricade sull'Organismo stesso.

Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A titolo meramente esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza potrà coordinarsi con:

- La struttura competente per la gestione delle risorse umane (ad esempio, in ordine all'implementazione del piano di comunicazione e formazione del personale, all'implementazione del sistema disciplinare e alla gestione dei procedimenti disciplinari);
- Le diverse funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), per il miglior monitoraggio delle attività di vigilanza;
- Le funzioni aziendali coinvolte, per la realizzazione degli interventi implementativi eventualmente necessari per l'adeguamento alle disposizioni del D.lgs. 231/2001;
- L'Amministratore Delegato ed i responsabili delle competenti funzioni aziendali, per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari nei confronti di dipendenti;
- Il Consiglio di Amministrazione per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari nei confronti di "Soggetti apicali";
- La struttura competente degli affari legali (ad esempio per l'interpretazione della normativa e l'esame di eventuali aggiornamenti, nonché delle pronunce giurisprudenziali in materia);
- La struttura competente per l'amministrazione e finanza (ad esempio in ordine al controllo dei flussi finanziari).

2.4.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che il CdA è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è al medesimo che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello. All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio dei propri compiti, le seguenti responsabilità:

- Verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

- Curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al CdA le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; iv) esito delle verifiche;
- Verificare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- Rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- Segnalare tempestivamente al CdA, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- Curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- Disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo stesso;
- Promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché verificare la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;
- Assicurare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- Formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- Accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi funzione, unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;

- Accedere liberamente al sistema informatico della Società, anche avvalendosi di propri consulenti informatici.
- Richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- Delegare ad un proprio componente lo svolgimento di verifiche e controlli per conto dell'Organismo;
- Promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al successivo paragrafo 3;
- Verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, in collaborazione con il CdA e la struttura competente per la gestione delle risorse umane;
- In caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Il Presidente del CdA di APS curerà, per conto del Consiglio di Amministrazione, l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

2.4.5. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna approvato dall'OdV medesimo, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza.

L'organizzazione di un flusso informativo strutturato rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza sull'idoneità e l'effettiva attuazione del Modello nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione del Modello.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e implicano un'attività di verifica accurata di tutti i fenomeni rappresentati secondo l'ordine di priorità ritenuto opportuno.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per quanto concerne agenti, partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti in contrasto con il Codice Etico. Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:
 - Alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
 - A "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
 - A comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- Il dipendente, i partner commerciali, i consulenti, i collaboratori, i c.d. parasubordinati, per quanto riguarda i rapporti con APS e l'attività svolta nei confronti di quest'ultima, effettuano la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'OdV secondo quanto previsto nel paragrafo 3.3.6;
- L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- Nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita al CdA, e/o ai soci e/o a componenti del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Collegio Sindacale e ai soci nel caso riguardi l'Amministratore delegato e/o membri del consiglio o al Consiglio di Amministrazione e ai soci nel caso in cui riguardi componenti del Collegio Sindacale.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, report della funzione RSPP, report del Collegio Sindacale, report della Società di Revisione, esiti delle audit degli enti certificatori ecc.).

Le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- Operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, ecc.);
- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- La notificazione di atti giudiziari nei confronti della Società;
- I rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- Le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- Ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

2.4.6. INVIO DELLE SEGNALAZIONI – RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI

L'Organismo di Vigilanza 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, con salvezza degli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

La Società, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall'OdV circa la violazione del Modello, individua un indirizzo postale e un indirizzo di posta elettronica, il cui accesso è riservato esclusivamente ai componenti dell'Organismo, che avranno cura di protocollare e conservare le informazioni ricevute in modo da garantirne la segretezza.

Nel dettaglio, le segnalazioni possono essere inviate per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

- **e-mail:** organismodivigilanza.aps@gmail.com

- **lettera all'indirizzo:** indirizzo postale fornito dall'OdV

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da mettere in atto, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di procedere ad indagine, questi assicura che l'attività possa avere valenza probatoria nella possibilità di futuro coinvolgimento dell'Autorità Giudiziaria.

Una volta accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza:

- Promuove l'applicazione della sanzione così come prevista dal sistema disciplinare;
- Eventualmente promuove l'aggiornamento del Modello mediante eventuali integrazioni e/o modifiche.

Le informazioni, segnalazioni ed i report previsti nel presente paragrafo sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database (informatico e/o cartaceo), dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza.

L'accesso al database è consentito solo all'Organismo di Vigilanza.

2.4.7. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI ESTERNI

Nell'ambito dell'attività di reporting, l'Organismo di Vigilanza predispone nei confronti del CdA:

- Una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure, ecc.);



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali cui lo stesso riferisce, devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza o singoli suoi componenti potranno essere convocati in qualsiasi momento dai suddetti organi o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso. Successivamente i componenti dell'Organismo di Vigilanza interessati provvederanno ad illustrare l'esito degli incontri all'intero Organismo di Vigilanza.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

3.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente della Società, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

3.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di APS degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di APS costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che detti dipendenti, sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dell'industria e per i dipendenti del commercio (di seguito semplicemente "CCNL").



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

Tutti i dipendenti devono essere formati e informati sulle procedure da osservare nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di APS, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di APS.

Responsabili congiuntamente della concreta applicazione delle misure disciplinari sono il CdA e il Responsabile della struttura competente per la gestione Risorse Umane ed Organizzazione, i quali commineranno le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare, per la valutazione di competenza.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni disciplinari, saranno determinati anche tenendo conto:

- Dell' intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- Delle mansioni del lavoratore;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

- Della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- Delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di APS di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- Al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- All' eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- Al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- Alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, APS una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta nei confronti dei responsabili la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL applicabile ai dirigenti. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa. Le suddette infrazioni verranno accertate, e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali, tenendo informato l'Organismo di Vigilanza.

3.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dei membri del CdA, il Collegio Sindacale potrà assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno più membri del CdA, l'OdV dovrà darne comunicazione ai soci.

In ogni caso, su richiesta del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza, il CdA dovrà provvedere alla convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

3.4. MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER, CONSULENTI, COLLABORATORI

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con *partner*, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, da parte degli stessi determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal D.lgs. 231/2001.

4. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

4.1. PREMESSA

APS intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.

In particolare, obiettivo di APS è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano stabilmente – in Italia o all'estero – per il conseguimento degli obiettivi di APS in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda della posizione e del ruolo dei Destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'Organismo di Vigilanza coordina e monitora l'attività di comunicazione e formazione.

4.2. DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Ogni dipendente è tenuto a:

- Acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- Conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- Contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

La documentazione costituente il Modello ed il Codice Etico (Documento descrittivo del Modello, informazioni sulle strutture organizzative della Società, sulle attività e sulle procedure aziendali) è resa disponibile a tutti i dipendenti sul sito *intranet* della Società. Il Codice disciplinare è affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

4.3. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

APS persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi. Inoltre, la Società garantisce:

- L'organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di sessioni informative, finalizzate all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare i dipendenti ed i dirigenti della Società, l'Amministratore Delegato e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con APS e le Società partecipate e controllate. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati.

5. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

5.1. VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

Per la realizzazione del piano e lo svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo nonché, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni.

Nel caso in cui la Società decida di avvalersi di consulenti esterni, questi dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

5.2. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- Violazioni delle prescrizioni del Modello;
- Revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- Novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- Esito delle verifiche.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.


Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

6. DEFINIZIONI

Attività sensibili: attività aziendali potenzialmente a rischio commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e applicabili alla Società.

CCNL: indica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dell'industria e del commercio.

Codice Etico: documento che definisce internamente ed esternamente le regole, gli obblighi, i doveri e le responsabilità di tutti i Soggetti apicali e dei sottoposti, finalizzato a delineare e ad affermare valori e comportamenti approvati e condivisi, anche con lo scopo di prevenire potenziali reati.

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001
---	---

Collegio Sindacale o CdS: indica il collegio sindacale di APS.

Consiglio di Amministrazione o CdA: indica il consiglio di amministrazione di APS.

Control and risk self assessment: attività di analisi specifica della Società, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.

D.lgs. 231/2001: Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Destinatari: dipendenti, dirigenti, amministratori e soggetti terzi che intrattengano con APS S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, etc.).

Ente: le disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001 "si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle Società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (art. 1, commi 2 e 3 del D.lgs. 231/2001).

Linee Guida: indica le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.

Linee Guida di Confcommercio: indica le linee guida predisposte da Confcommercio in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, de D.lgs. 231/2001.

Linee Guida di Confindustria: indica le linee guida predisposte da Confindustria in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, de D.lgs. 231/2001.

Mappatura o Mappatura delle aree a rischio: documento aziendale contenente l'analisi delle attività aziendali in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati e la valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la potenziale commissione dei reati, definito ai sensi della normativa di riferimento.

Normativa di riferimento: il D.lgs. 231/2001 e ogni altra normativa, connessa al D.lgs. 231/2001 o ai suoi principi, che stabiliscono la responsabilità amministrativa di una Società per i reati commessi da Soggetti apicali o da sottoposti.

Pubblica Amministrazione: sia nell'ordinamento nazionale che straniero o comunitario, si intende qualsiasi amministrazione dello Stato, di enti pubblici locali o comunitari, nonché qualsiasi ente pubblico, agenzia o autorità amministrativa indipendente e relative articolazioni, qualsiasi persona che agisca in qualità di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di un Pubblico Servizio.

Pubblico Servizio (PU): agli effetti della legge penale, sono Pubblici Ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Reati presupposto: i reati e/o gli illeciti amministrativi previsti dalla normativa, che, se commessi da Soggetti apicali e/o sottoposti comportano la responsabilità della Società.

Società: APS S.p.A.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Direzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. lgs. 231/2001).

Statuto dei Lavoratori: indica la legge del 20 maggio 1970, n. 300.

Organismo di Vigilanza o OdV: soggetto (monocratico o collettivo) che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del modello (incluso l'aggiornamento) e deve disporre di poteri di iniziativa e controllo (autonomia).