



Designing Energy

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE



Storico integrazioni e modifiche MOG Parte generale:

<i>Data</i>	<i>Descrizione</i>
1 settembre 2022	Prima emissione
5 marzo 2024	Introduzione da parte dell'OdV della normativa whistleblowing, aggiunti i seguenti paragrafi: 3.6 Sistema di whistleblowing e 3.6.1 Sanzioni connesse alla procedura di whistleblowing Appendice 1 Whistleblowing - Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni

INDICE

STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	5
1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	6
1.1. Introduzione.....	6
1.2. I criteri d'imputazione della responsabilità all'Ente e le esenzioni dalla responsabilità.....	7
1.3. Reati	10
1.4. Apparato Sanzionatorio	12
1.5. Reati commessi all'estero	13
1.6. Le vicende modificative dell'Ente	14
1.7. Modelli di organizzazione gestione e controllo	15
1.8. I precedenti giurisprudenziali	17
1.9. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.....	18
2. CRITERI PER L'ADOZIONE DEL MODELLO	19
2.1. Mappatura delle Attività Sensibili	20
2.2. Analisi dei rischi	20
2.3. Criterio di valutazione del rischio	21
2.4. Definizione del rischio accettabile e determinazione del grado di rischio	24
2.5. Individuazione dei rischi e processo di risk management.....	25
2.6. Modalità operativa di gestione del rischio.....	25
2.7. Verifiche Preliminari delle controparti contrattuali.....	28
2.8. Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi.....	29
2.9. Sistemi di controllo preventivo dei reati colposi.....	30
3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	31
3.1. APS DESIGNING ENERGY SRL in breve APS SRL	31
3.2. Il Sistema organizzativo e autorizzativo	31
3.3. L'organizzazione aziendale.....	32
3.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di APS	33
3.4.1. <i>I destinatari</i>	35
3.5. L'organismo di vigilanza ai sensi del D. Lgs n. 231/2001	35
3.5.1. <i>Funzione</i>	35
3.5.2. <i>Requisiti e nomina</i>	36
3.5.3. <i>Requisiti di eleggibilità</i>	38
3.5.4. <i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	42
3.5.5. <i>Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	44
3.5.6. <i>Invio delle segnalazioni – Raccolta delle informazioni</i>	46
3.5.7. <i>Reporting dell'Organismo di vigilanza verso gli organi esterni</i>	48

3.6.	<i>Sistema di Whistleblowing</i>	49
3.6.1.	<i>Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing</i>	51
4.	SISTEMA DISCIPLINARE	52
4.1.	Funzione del sistema disciplinare	52
4.2.	Misure nei confronti di lavoratori subordinati	52
4.2.1.	<i>Violazioni del Modello e relative sanzioni</i>	54
4.3.	Comportamenti sanzionabili e Misure nei confronti degli amministratori	56
4.3.1.	<i>Sanzioni per l'Amministratore</i>	57
4.3.2.	<i>Applicazione delle sanzioni all'Amministratore</i>	57
4.4.	Misure nei confronti di partner, consulenti, collaboratori.....	58
5.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	59
5.1.	Premessa	59
5.2.	Dipendenti e componenti degli organi sociali	59
5.3.	Altri destinatari.....	60
5.4.	Attività di formazione	60
6.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	61
6.1.	Verifiche e controlli sul Modello.....	61
6.2.	Aggiornamento ed adeguamento.....	62
7.	DEFINIZIONI	63
8.	APPENDICI	65
	<i>Appendice 1 - Whistleblowing - Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni</i>	65

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 D.lgs. 231/01, 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 Decreto, 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 (di seguito anche, il “Decreto”) 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 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.

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 Decreto, 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 Decreto):

- 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 Decreto).

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 Decreto (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 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 Decreto.

Il Decreto, 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 Decreto). In queste ipotesi, dunque, il Decreto 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 Decreto). 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.

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 Decreto, 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.231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D. Lgs. n. 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. n. 231/2001);
- Reati societari (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 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. n. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 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. n. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 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 categorie sopra riportate, la Società ha predisposto specifici protocolli di controllo per il cui dettaglio si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello.

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. n. 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 [...]”.

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.Lg. 231);
- Mancata adozione ed effettiva attuazione dei c.d. compliance programs (art 6-7 D.Lg. 231).

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;
- 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 Decreto).

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 Decreto).

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 Decreto).

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 Decreto).

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.

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di carattere generale. È 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.

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, 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 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. n. 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.

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. CRITERI PER L'ADOZIONE DEL MODELLO

- Il Modello ha recepito tutte le novità legislative introdotte fino al mese di giugno 2021, tenuto conto di tutti i reati presupposto previsti sino a tale data dalla normativa.
- L'attività di predisposizione del Modello è stata svolta attraverso i seguenti passi operativi:
 - i. definizione della metodologia di mappatura delle attività a rischio di reato;
 - ii. definizione della mappa delle attività "sensibili" a rischio di reato e individuazione dei relativi presidi organizzativi di mitigazione del rischio.
- L'attività è stata svolta attraverso la raccolta e l'analisi della documentazione rilevante ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e relativa ai presidi organizzativi in vigore, ed è stata successivamente verificata, completata e condivisa attraverso intervista con i vertici aziendali, in particolare con l'obiettivo di:
 - verificare l'eshaustività dell'elenco delle attività sensibili;
 - verificare la coerenza dei presidi di controllo già in vigore (es. procedure, istruzioni, sistemi di delega, elementi di sicurezza logica, etc.) volti a scoraggiare ovvero impedire i comportamenti illeciti;

- condividere le aree di miglioramento individuate (come gap rispetto ai controlli esistenti) e i piani di azione proposti a superamento dei suddetti gap, da realizzare attraverso l'integrazione della normativa in vigore, ovvero attraverso la predisposizione di normative speciali ad hoc.

2.1. Mappatura delle Attività Sensibili

- Con riferimento alle fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono state identificate quelle astrattamente applicabili alla realtà dell'Ente. Successivamente si è proceduto a individuare per ogni categoria di reato le attività e i processi cd. "sensibili".
- Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree a rischio all'interno della Società, si è proceduto a un'analisi della struttura societaria e organizzativa, ricostruita nell'organigramma. Detta analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, nonché tutte le informazioni ottenute nel corso delle interviste con l'Amministratore Unico e i Responsabili di Area. Tutto ciò ha consentito una verifica capillare dei processi aziendali di volta in volta coinvolti e quindi un'individuazione tra essi di quelli suscettibili di essere considerati "aree a rischio".

2.2. Analisi dei rischi

Per ciascuna area di rischio è stata, poi, eseguita un'analisi volta a mettere in luce:

- le attività a rischio reato;
- i reati ipotizzabili;
- le possibili modalità di compimento dei reati ipotizzabili;
- i soggetti normalmente coinvolti;
- il grado di rischio;
- strumenti di controllo esistenti;
- eventuali piani di miglioramento.

Il risultato di tale analisi ha evidenziato la sensibilità della Società alla commissione dei reati Presupposto indicati ai precedenti paragrafi.

È stato attribuito all'Amministratore Unico, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali, da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di mutamento aziendale.

2.3. Criterio di valutazione del rischio

Il Principio adottato per la valutazione del rischio segue la linea comune della formula:

$$R \text{ (ischio)} = P(\text{robabilità}) \times D(\text{anno})$$

ritenendo di assegnare all'incognite P e D un valore da 1 a 4; mentre il valore 0 sarà attribuito solo in caso di inesistenza della possibilità di commissione del reato. Al fine di calcolare la Probabilità di accadimento dell'evento (P) e il Danno che tale evento potrebbe provocare (D), con riferimento ai singoli reati indicati nelle parti speciali, si seguiranno i seguenti criteri:

valori per calcolo probabilità	
1	1-25%
2	26-50%
3	51-75%
4	76-100%

Valori per calcolo	
sanzione pecuniaria da 100 a 500 quote	1
sanzione pecuniaria da 501 a 1000 quote	2
sanzione interdittiva	2

Pertanto, verrà assegnato per la probabilità – a mero titolo esemplificativo – il punteggio di 4 qualora, con riferimento alla singola fattispecie di reato analizzata, vi sia una probabilità di accadimento di un valore compreso tra il 76% e il 100%. Invece, relativamente al danno verrà, ad esempio, assegnato un punteggio pari a 4 se la sanzione prevista per quel determinato reato sarà sia di natura pecuniaria (con un valore massimo compreso tra 501 e 1000 quote) sia di natura interdittiva.

Combinando i due valori indicati, si potranno ottenere i seguenti risultati:

		PROBABILITA'				
D		0	1	2	3	4
A	1					
N	2					
N	3					
O	4					

LEGENDA	
0	INESISTENTE
1 – 4	ACCETTABILE
5 – 8	MEDIO
9 – 16	ALTO

La valutazione si considererà come “positiva” qualora il risultato ottenuto porti a un rischio quantomeno “accettabile”, quindi compreso nel range da 1 a 4. Il valore “inesistente” si otterrà unicamente qualora la probabilità di accadimento del reato corrisponda a 0. Si specifica che qualora il risultato sia compreso in un valore da 5 a 16, l’Ente dovrà adottare delle misure al fine di attenuare tale rischio e portarlo a un valore “accettabile”.

Al fine di ridurre tale valore di rischio, è bene precisare che il danno riferito all’Ente in caso di commissione del reato verrà parametrato dall’Autorità Giudiziaria competente e, pertanto, trattandosi di un valore normativo, non potrà essere in alcun modo ridotto con azioni correttive e/o preventive da parte dell’Ente.

Viceversa, con riferimento alla probabilità, si riportano di seguito le misure correttive che l’Ente potrà adottare al fine di ridurre la possibilità di accadimento dell’evento.

Misure per attenuazione della probabilità	
Codice Etico + MOG + Altri documenti normativi (es.DVR) = Adeguamento Normativo	1
Adeguamento Normativo + Sistema Organizzazione(sistema non certificato - es. deleghe sicurezza/manuale procedure/organigramma) = Adeguamento Organizzativo	2
Adeguamento Organizzativo +Certificazione/Appendice/DPO = Adeguamento Complesso	3

In considerazione del valore di R(ischio) ottenuto, le misure dovranno essere adottate secondo un diverso ordine di priorità.

Di conseguenza, partendo da un reato potenzialmente commissibile da parte dell'Ente e calcolata la sua probabilità di accadimento, nonché il relativo danno - es. probabilità pari a 4 e danno pari a 4 – una volta ottenuto un valore di rischio pari - ad esempio - a 16 (ALTO), al fine di ridurre tale rischio e portarlo a un livello “accettabile” sarà necessario che l'Ente intraprende immediatamente, quantomeno, delle misure correttive, pianificando un intervento che conduca all'adozione di una misura per attenuare la probabilità pari a 3.

Esempio di valutazione del rischio residuale:

- 1) il rischio “originario” dovrà essere calcolato moltiplicando il valore della probabilità (da 1 a 4) con il valore del danno (da 1 a 4);
- 2) qualora il valore ottenuto corrisponda a un livello di rischio medio o alto, l'Ente dovrà adottare una delle misure indicate nella tabella di cui sopra (es. adeguamento complesso);
- 3) il valore della misura attenuativa dovrà essere sottratto al valore originario della probabilità.

Pertanto, qualora il valore della probabilità originario e quello di rischio fossero entrambi pari a 4, adottando la “misura dell'adeguamento complesso” (valore 3) si procederà alla sottrazione di tale valore a quello originario. Si otterrà così una probabilità di accadimento dell'evento pari a 1, la quale moltiplicata per il danno ($R = P \times D$) – il quale non può essere modificato – porterà a un rischio residuo pari a 4 e pertanto “accettabile”.

2.4. Definizione del rischio accettabile e determinazione del grado di rischio

Un concetto fondamentale nella costruzione di un Modello organizzativo è quello di rischio accettabile.

Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato.

Infatti, come ribadito dalle Linee Guida di Confindustria di giugno 2021, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere.

Il rischio è accettabile, nei casi di reati dolosi, allorquando l'efficacia del sistema di prevenzione alla commissione del reato è tale da poter essere aggirata solo fraudolentemente (cd. Elusione fraudolenta del Modello quale esimente).

Nei reati colposi il rischio accettabile è rappresentato dalla realizzazione di condotte in violazione del Modello organizzativo di prevenzione, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza.

Per ciascuna area sensibile, tenuto conto anche della presenza di processi strumentali al compimento delle fattispecie di reato, è stato valutato il grado di rischio che si verifichi uno dei reati ipotizzabili.

La valutazione del rischio segue una scala di giudizio (INESISTENTE, ACCETTABILE, MEDIO, ALTO) che è stata appositamente delineata per la valutazione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 all'interno della struttura dell'Ente, combinando tra loro i seguenti fattori di valutazione (cfr. sezione 2.3 e relative tabelle):

- a) **RISCHIO**: qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito aziendale, da soli o in correlazione con altre variabili, possono incidere negativamente con il raggiungimento di obiettivi indicati dal decreto 231/01, anche con specifico riferimento all'art. 6, comma 1, lettera a);
- b) **PROBABILITA'**: condizione di un fatto o di un evento che si ritiene possa accadere, o che, fra più fatti ed eventi possibili, appare come quello che più ragionevolmente ci si può attendere, anche a fronte di determinati comportamenti;
- c) **DANNO**: conseguenza di un'azione o di un evento che causa l'esposizione dell'Ente ad una contestazione 231/01.

2.5. Individuazione dei rischi e processo di risk management

Le fasi principali per l'identificazione dei rischi nel sistema 231/01 deve così articolarsi:

- a) **Identificazione dei rischi potenziali:** individuazione delle aree o settori di attività aziendali nelle quali potrebbero, anche astrattamente, verificarsi eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal d.lgs. 231/01. Pertanto, a seconda della tipologia del reato presupposto, le attività, le aree e i settori esposti a rischio potranno essere più o meno estese (in ambito d.lgs. 81/08 sarà obbligatorio estendere detti protocolli a tutte le aree di interesse);
- b) **Progettazione dei sistemi di controllo (Protocolli):** ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente per la prevenzione dei reati, da intendersi nel complesso delle misure atte a contrastare efficacemente i rischi identificati riportandoli in un rischio accettabile. Il Protocollo dovrà ridurre la probabilità di accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso. Il mantenimento di questi standard di sicurezza deve essere garantito con una specifica periodicità.

2.6. Modalità operativa di gestione del rischio

La gestione dei rischi interviene per il tramite delle seguenti modalità operative:

- a) **Inventariazione degli ambiti aziendali di attività** che si concretizza nel compimento di una revisione periodica della realtà aziendale con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate, anche potenzialmente, da rischi di commissione reato presupposto. In concreto, si tratta di individuare le fattispecie rilevanti per l'Ente e le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte risultino interessate da eventuali rischi, ad esempio per i reati contro la P.A. occorrerà identificare le aree che per loro natura abbiano rapporti diretti o indiretti con la P.A., ovvero individuare processi che possano assumere carattere strumentale;
- b) **Analisi dei rischi potenziali:** l'analisi dei potenziali rischi deve avere riguardo ai reati possibili nelle diverse aree aziendali;
- c) **Valutazione, costruzione e adeguamento di sistemi di controllo preventivi:** le attività di cui ai punti che precedono si completano nell'istituzione del sistema di controllo preventivo, eventualmente esistente, e con il suo continuo aggiornamento.

Si tratta in sostanza di progettare protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione dei reati da prevenire. Tali presidi si concretizzano in tre diversi livelli di verifica:

- 1) **Primo livello di controllo** (cd. Controlli in linea) propri dei processi operativi e vengono svolti da risorse interne in un meccanismo di autocontrollo;
- 2) **Secondo livello di controllo** svolto da strutture tecniche indipendenti da quelle di primo livello;
- 3) **Terzo livello di controllo**, per aziende strutturate di grandi dimensioni, effettuato dall'internal audit che fornisce valutazioni indipendenti e piani di miglioramento definiti in accordo con il management.

Tali principi si applicano all'interno del Modello per il tramite di Protocolli di Prevenzione Specifici, così strutturati:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante, per cui ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua.
- **Tracciabilità:**
 - o ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente formalizzata e documentata;
 - o il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post* anche tramite appositi supporti documentali e devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate, con la chiara identificazione dei soggetti coinvolti. In ogni caso deve essere rispettata la riservatezza delle informazioni nei termini di legge.
- **Struttura organizzativa:** organigramma aziendale, della Sicurezza (d.lgs. 81/08) dell'ambiente (d.lgs. 152/06) della privacy (GDPR) in grado di dare evidenza dell'organizzazione aziendale con l'individuazione dei compiti e delle responsabilità definite per le diverse articolazioni delle funzioni, ivi comprese ordini di servizio e job description;

- Procure e deleghe: i poteri autorizzativi e di firma conferiti devono essere:
 - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
 - chiaramente definiti e opportunamente pubblicizzati all'interno e all'esterno della Società.

Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese, specificando i limiti e la natura delle spese stesse. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare i requisiti eventualmente richiesti dalla legge (es. delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori), nonché competenze professionali e accettazione espressa.

- Separazione dei compiti: separazione, all'interno di ogni processo aziendale rilevante, delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla, in modo che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro-processo aziendale, di più soggetti al fine di assicurare indipendenza e obiettività dei processi. La separazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) che abilitano certe operazioni solo a persone identificate e autorizzate; contestualmente, esiste una chiara identificazione e descrizione dei compiti, delle responsabilità, dei poteri e dei limiti attribuiti a ciascuna funzione e, in particolare, ai soggetti che operano in nome e per conto della Società.
- Poteri autorizzativi e di firma: individuati e assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, definendo, preliminarmente, in modo chiaro e univoco, i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi. La delega, invece, deve costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi previsti per legge, indicando limitazioni ai poteri e alla spesa. Tale sistema imporrà un aggiornamento periodico.
- Attività di monitoraggio: è finalizzata all'aggiornamento periodico e tempestivo di procure,
- Deleghe di funzioni nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa.

- Comunicazione al personale e sua formazione: tutto il personale della Società deve essere messo a conoscenza dell'esistenza non solo del Modello Organizzativo e del Codice Etico, ma anche degli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi informativi e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza alle operazioni quotidiane.

Inoltre, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente modulato in funzione del livello dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché ripetuta periodicamente. Accanto al percorso comunicativo occorre predisporre un programma di formazione modulato, supervisionato dall'OdV, così come su meglio descritto.

Qualora emergano casi di necessità e urgenza che non consentano temporaneamente il rispetto dei protocolli previsti in Parte Speciale, chi assume e attua le decisioni si assume tutte le responsabilità relative.

È tempestivamente informato l'OdV, che informa la funzione aziendale di riferimento, chiamata a ratificarle.

2.7. Verifiche Preliminari delle controparti contrattuali

Come ulteriore presidio di controllo finalizzato alla prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto, la Società ritiene opportuno svolgere, ove possibile, conformemente a quanto indicato da Confindustria nelle Linee Guida approvate, le seguenti verifiche o adempimenti (di seguito Verifiche Preliminari) nei confronti di controparti contrattuali, siano esse fornitori, consulenti, clienti o svolgano qualsiasi altra attività connessa alle attività della Società:

- attendibilità commerciale e professionale dei fornitori e partner commerciali o finanziari, sulla base delle condizioni contrattuali e di pagamento applicate, di dati pregiudizievoli pubblici – quali protesti, procedure concorsuali o simili - nonché del coinvolgimento di persone politicamente esposte ai sensi del d.lgs. n. 231/2007, ossia “le persone fisiche residenti in altri Stati comunitari o in Stati extracomunitari, che occupano o hanno occupato importanti cariche pubbliche nonché i loro

familiari diretti o coloro con i quali tali persone intrattengono notoriamente stretti legami”;

- verifica dell’eventuale adozione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo o equipollenti per soggetti esteri, da parte delle controparti contrattuali. In sede di selezione, costituisce titolo preferenziale, a parità di requisiti, l’adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- verifica della regolarità dei pagamenti, con riferimento alla coincidenza tra destinatari e ordinanti dei pagamenti e le controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali. In particolare, i controlli devono
- tenere conto della sede legale della società controparte, alla luce delle liste di Paesi a rischio di terrorismo ovvero centri off shore, degli istituti di credito utilizzati e di eventuali schermi societari o strutture fiduciarie utilizzate per transazioni e operazioni straordinarie;
- rispetto delle soglie per i pagamenti in contante, nonché eventuale utilizzo di libretti al portatore o anonimi per la gestione della liquidità;
- cautele in caso di pagamenti frazionati;
- formazione periodica per il personale ritenuto a rischio di coinvolgimento, anche inconsapevole o occasionale, in condotte di riciclaggio o terrorismo;
- corretta esecuzione delle procedure previste in materia ambientale;
- rispetto della normativa vigente sul lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile e quanto previsto in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2.8. Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi

Al fine di contrastare l’attività fraudolenta attuata al fine di eludere i Modelli Organizzativi, per i reati dolosi si adottano le seguenti misure:

- a) adozione di un Codice Etico e/o di Comportamento;
- b) Sistema organizzativo strutturato che consiste in un organigramma specifico di attribuzione di responsabilità, di dipendenza gerarchica e descrizione di compiti;
- c) Procedure manuali e informatiche: queste regolamentano lo svolgimento di attività, la segregazione dei compiti, il controllo sulle procedure e l’attuazione di iniziative anche a firma abbinata;

- d) una formalizzazione dei poteri autorizzativi e di firma;
- e) attuazione di iniziative utili alla formazione e sensibilizzazione del personale;
- f) Sistemi di controllo integrato: sistema procedurale abbinato ai Protocolli 231, es. gestione dei pagamenti off shore.

2.9. Sistemi di controllo preventivo dei reati colposi

Al fine di contrastare l'attività fraudolenta attuata al fine di eludere i Modelli Organizzativi, per i reati colposi si adottano le seguenti misure:

- a) adozione di un Codice Etico e/o di Comportamento;
- b) sistema organizzativo strutturato che consiste in un organigramma specifico di attribuzione di responsabilità, di dipendenza gerarchica e descrizione di compiti, comprensivo di deleghe 81/08 e ambiente;
- c) attuazione di iniziative utili alla formazione, addestramento e sensibilizzazione del personale;
- d) circolarizzazione delle comunicazioni;
- e) gestione operativa da riferirsi a stringenti policy per la ricerca, selezione e assunzione del personale;
- f) sistema di monitoraggio: programmazione temporale delle verifiche e modalità delle segnalazioni di eventuali difformità.

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

3.1. APS DESIGNING ENERGY SRL in breve APS SRL

APS, Società partecipata al 99% da APS EVOLUTION Srl ed all'1% da Evelina Di Domenico, opera principalmente nel settore Oil & Gas, raffinazione incluso, e Petrolchimica. La Società si è resa cessionaria, con atto dell'8.07.2022 avente efficacia dall'11.07.2022, del ramo d'azienda della Società APS SPA, ereditandone il know-how tecnologico derivante dal patrimonio lasciato da CTIP, ex Contractor Internazionale fondata nel 1934.

APS valorizza la visione della cedente, la quale era 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, implementando la propria attività in tali ambiti.

L'odierno obiettivo di APS è quello di mantenere e rafforzare il Brand attraverso:

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

3.2. Il Sistema organizzativo e autorizzativo

Come chiarito dalla Linee Guida, il Sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo, quali per esempio la contrapposizione di funzioni.

Il sistema organizzativo di APS è sviluppato nel rispetto del principio della separazione di compiti ed è basato su chiare attribuzioni di responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, con un'adeguata informazione all'interno dell'organizzazione.

Nelle Linee Guida viene inoltre chiarito che i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate "a rischio reato".

Pertanto, attenendosi ai suggerimenti delle Linee Guida e per quanto di rilevanza ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, la Società provvede costantemente ad:

- aggiornare l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe a seguito di modifiche e/o integrazioni delle stesse;
- istituire ed alimentare un flusso informativo formalizzato verso tutte le Direzioni/Funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul rispetto dei poteri di firma.

3.3. L'organizzazione aziendale

APS adotta un assetto di *governance* di tipo tradizionale, con un Amministratore Unico, nominato dall'Assemblea dei soci, il quale è competente nella gestione della Società 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.

L'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

In merito alle caratteristiche, ai compiti e al funzionamento dell'OdV si rinvia al paragrafo 3.5.

3.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di APS

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 Decreto – è un atto di emanazione dell’Organo Amministrativo che, in data 1.09.2022, lo ha adottato.

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.

Contestualmente all’approvazione del Modello, l’Organo Amministrativo ha deliberato la costituzione dell’Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull’osservanza del Modello in conformità a quanto previsto dal Decreto.

L’Organo Amministrativo, 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 Decreto e alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società. L’Amministratore Unico è responsabile dell’attuazione del Modello nella Società.

La vigilanza sull’adeguatezza e attuazione del Modello adottato è garantita dall’Organismo di Vigilanza, che riporta periodicamente l’esito del suo operato all’Organo Amministrativo.

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 evidenzi 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 Decreto 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 controlli" (di seguito denominato "Mappatura delle aree a rischio" o "Mappatura"), il quale è custodito presso la segreteria dell'OdV.

I risultati emersi dall'attività di Mappatura delle aree a rischio e dei relativi controlli, dovranno essere aggiornati per opera del management aziendale su impulso dell'OdV, anche 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 semestrale da parte dell'OdV all'Organo Amministrativo, che provvederà ad assumere le opportune delibere in merito all'aggiornamento del Modello.

3.4.1. I destinatari

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

Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinati ai *partner* commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società con riferimento all'attività svolta nei confronti di APS.

3.5. L'organismo di vigilanza ai sensi del D. Lgs n. 231/2001

3.5.1. 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 dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

Pertanto la Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), 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, nonché dei Partner e di tutti gli altri soggetti rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- 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.

3.5.2. Requisiti e nomina

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, e su elencate, ciascun componente dell'OdV che 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 necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.
- **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 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:
 - ✓ Per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (Società e consorzi);
 - ✓ Per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - ✓ Per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica;
 - ✓ 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 ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "OdV") in un organismo monocratico, nella persona del Dott. Cesare Di Pirro, dotato delle conoscenze e dell'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo ed una supervisione efficace sul Modello.

L'Organismo di Vigilanza di APS è istituito con determina dell'Organo Amministrativo dell'11.07.2022. L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente all'Organo Amministrativo i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

L'Organo Amministrativo 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 all'Organo Amministrativo nella prima data utile successiva alla nomina.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, è stato dotato dalla Società 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.

3.5.3. 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;
- 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 sia 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;
 - ✓ In ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto;
 - ✓ 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 Decreto, 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 dell'Amministratore Unico. 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 all' Amministratore Unico 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;
- L'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'Organismo.

In casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

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 Decreto 231/01;
- L'Organo Amministrativo ed i responsabili delle competenti funzioni aziendali, per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari nei confronti di dipendenti;
- L'Organo Amministrativo 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).

3.5.4. 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 l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente 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;
- Curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente 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;
- Assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- Mantenere un collegamento costante con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- 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 all'organo dirigente, 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 l'Organo Amministrativo;
- 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 per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;
- Promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- Fornire chiarimenti in merito al significato ed all' applicazione delle previsioni contenute nel 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 svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- Richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- Promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al successivo paragrafo 4;
- Verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, in collaborazione con l'Organo Amministrativo 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.

L'Amministratore Unico curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

3.5.5. *Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, 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. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del d.lgs. n. 231.

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.

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 che

potrebbero determinare una violazione del Modello. 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 3.5.6;
- 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 all’Organo Amministrativo, la stessa verrà trasmessa all’Assemblea dei Soci.

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 nell’ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: le risultanze periodiche dell’attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell’attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, 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;
- 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.

3.5.6. Invio delle segnalazioni – Raccolta delle informazioni

Tutti i casi di violazione sospettata o conclamata della normativa interna e/o esterna, e/o delle procedure interne e/o del Modello, anche quelli di natura ufficiosa, devono essere immediatamente comunicati per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate e prive di esplicito riferimento al mittente e alla funzione di appartenenza.

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.

La Società, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall'OdV circa la violazione del Modello, istituisce una casella 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:** odvapsr@gmail.com

- **lettera all'indirizzo:** Att.ne
Dott. Cesare Di Pirro
Organismo di Vigilanza Monocratico
c/o
Studio Commercialista
Via Anton Giulio Bragaglia,33/A
00123 – Roma (RM)

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 il Modello mediante eventuali integrazioni e/o modifiche.

Le informazioni, segnalazioni ed i report previsti nel presente paragrafo 3.5.6. 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 all'Organismo di Vigilanza ed all'Organo Amministrativo.

3.5.7. Reporting dell'Organismo di vigilanza verso gli organi esterni

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Ciò avviene anche attraverso i Key Officer, su base continuativa, direttamente l'Organo verso l'Amministratore Unico.

Nell'ambito dell'attività di reporting, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- Al termine delle verifiche, verbali contenenti i risultati delle attività svolte all'indirizzo dell'Organo Amministrativo e del management coinvolto;
- 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.) ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare all'Amministrazione e da svolgere con il supporto delle strutture dedicate;
- Immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Organo Amministrativo.

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. La Società 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 potrà essere convocato 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.

3.6. Sistema di Whistleblowing

Con il D.lgs. n. 24 del 10.03.2023 è stata data attuazione alla direttiva (UE) 019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Sono state pertanto introdotte disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni illeciti all'interno di Enti pubblici e privati.

Ne deriva che le imprese dotate di Modello 231 devono disciplinare:

- le modalità per effettuare le segnalazioni whistleblowing;
- le modalità di gestione delle stesse.

Pertanto, APS ha proceduto a predisporre un'appendice ad hoc denominata:

**“WHISTLEBLOWING PROCEDURA PER LA PRESENTAZIONE E LA
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI” (di seguito Procedura)**

APS, al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di cd. Whistleblowing volto a tutelare gli autori di segnalazioni dei reati presupposto previsti dal Decreto o di ogni altra irregolarità nell'attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/01, comma 2bis, APS:

- ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del d.lgs. n. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, violazioni del presente Modello e ogni altra violazione di leggi, regolamenti politiche, norme o procedure aziendali di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, secondo le modalità indicate nell'apposita “Procedura” istituita;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

APS ha altresì provveduto all'individuazione di un destinatario delle segnalazioni whistleblowing e all'istituzione di un Comitato ad hoc che, di concerto con l'OdV, assumerà qualsivoglia iniziativa, anche investigativa, utile a comprendere il fondamento della segnalazione stessa ed eventualmente, per il tramite delle funzioni aziendali incaricate, erogare procedimenti disciplinari e le relative sanzioni nel rispetto del CCNL di riferimento.

La nuova disciplina prevede come le denunce debbano essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

La procedura su indicata prevede altresì la gestione delle segnalazioni anonime purché le medesime siano documentate adeguatamente ovvero circostanziate e intrise di specifici particolari. Ciò anche in attuazione delle disposizioni ANAC.

Resta inteso per la gestione della procedura whistleblowing il rispetto delle indicazioni riportate nel regolamento UE 2016/679 GDPR.

Ogni segnalazione è indirizzata al RGS e all'Organismo di Vigilanza che, previa valutazione della sua fondatezza, la trasmette al Comitato.

APS ha attivato, il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile attraverso il seguente link: <https://aps.wbisweb.it/> nonché dalla intranet aziendale e/o dal sito web di APS: <https://www.aps.it/>.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'OdV, la stessa dovrà essere inviata tramite posta raccomandata a/r alla cortese attenzione dell'Amministratore Unico, dott. Domenico Di Domenico, c/o la sede legale di APS in via Mosca, 32 – 00142 – Roma (RM) o via e-mail all'indirizzo domenico.didomenico@aps.it.

Inoltre, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata dal segnalante o dall'organizzazione sindacale alla quale il medesimo appartiene all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, sarà onere del Datore di Lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

3.6.1. Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing

Codesto Modello, nel rispetto della nuova disciplina, stabilisce il divieto di qualsivoglia atto discriminatorio nei confronti dei Whistleblowers; a ciò si aggiunge l'opportunità di predisporre un sistema disciplinare che preveda la sanzione nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate, ribadendo quanto riportato all'art. 2, comma 2 quater, d.lgs. 231/01 circa la nullità espressa verso misure ritorsive e discriminatorie (licenziamento, mutamento di lavoro, ecc).

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni whistleblowing, il soggetto identificato nella Procedura come "Responsabile della Gestione delle Segnalazioni (RGS).

Inoltre, le Segnalazioni possono essere inviate ai seguenti soggetti.

- Organismo di Vigilanza
- Amministratore Unico della Società

Resta intesa l'opportunità di coinvolgere sempre l'OdV anche quando non sia indicato tra i destinatari della segnalazione whistleblowing.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. 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.

4.2. 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 lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti (di seguito semplicemente "CCNL").

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

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, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto;
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- Licenziamento con preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

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 sopra descritte sono l'Organo Amministrativo ed 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.

4.2.1. *Violazioni del Modello e relative sanzioni*

Fermi restando gli obblighi in capo a APS derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- 1) Incorre nel provvedimento di “**rimprovero verbale**” il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- 2) Incorre nel provvedimento di “**rimprovero scritto**” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- 3) Incorre nel provvedimento di “**multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione**”, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
- 4) Incorre nel provvedimento della “**sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni**” il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

- 5) Incorre nel provvedimento del “licenziamento con preavviso” il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.
- 6) Incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso” il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate 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;
- 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, con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

4.3. Comportamenti sanzionabili e Misure nei confronti degli amministratori

Costituiscono violazione del Modello da parte dell'Amministratore unico:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001 (c.d. Processi Sensibili);
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
 - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001.

Costituiscono violazione del Codice etico: la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione

di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

4.3.1. Sanzioni per l'Amministratore

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di decurtazione degli emolumenti o di revoca di cui all'art. 2383 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere ex art. 2393 c.c. l'azione di responsabilità.

L'Amministratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

4.3.2. Applicazione delle sanzioni all'Amministratore

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dell'amministratore" da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dell'amministratore" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso alla procedura di accertamento;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili

dell'amministratore" è individuata, dall'Assemblea, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

a) incorre nella decurtazione degli emolumenti

l'Amministratore che:

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001;
- b) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA di cui all'art. 2383 c.c., da parte dell'Assemblea, l'amministratore che: adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

4.4. 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 Modello e 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. Analoghe misure potranno essere previste con riferimento ai contratti di servizi infragruppo.

5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1. 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 – 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.

5.2. 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.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i dipendenti mediante consegna di copia del Documento descrittivo e del Codice Etico. Ciascun dipendente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai contenuti del Modello.

Il Modello è, altresì, comunicato formalmente ai componenti degli organi sociali di APS. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai contenuti del Modello.

Le predette dichiarazioni sono archiviate e conservate dall'Organismo di Vigilanza.

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).

5.3. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con APS rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi APS fornirà un estratto del Documento descrittivo del Modello e il Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello e il Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

APS, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi (ad esempio fornitori), non riconducibili alle figure sopra indicate, e più in generale al mercato, anche attraverso la pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito internet aziendale.

5.4. 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, attraverso la funzione responsabile del personale e dell'organizzazione, 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 Unico 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;
- L'organizzazione periodica di incontri di studio interni finalizzati all'esplicazione ed alla implementazione di una cultura d'impresa improntata al rispetto ed alla valorizzazione del Modello.

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

6.1. Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza redige un documento descrittivo delle attività di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

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.

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

6.2. Aggiornamento ed adeguamento

L'Organo Amministrativo 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, il quale, a sua volta, provvede, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'Organo Amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

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 all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, l'Amministratore Unico ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo¹.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta all'Organo Amministrativo un'apposita nota informativa delle

¹ Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti adottati dall'Organo Amministrativo (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta, al fine di farne oggetto di delibera di ratifica.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- Intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- Identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- Formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- Commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- Risccontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera dell'Organo Amministrativo.

7. DEFINIZIONI

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

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.

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

Decreto Legislativo n. 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.r.l. 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.231/01 “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. 231/01).

Key Officer: soggetto responsabile della gestione ed esecuzione di una o più attività sensibili potenzialmente a rischio commissione reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Modello o MOG: 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 Decreto Legislativo 231/2001 e ogni altra normativa, connessa al Decreto 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 Designing Energy Srl

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. 231/01).

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).

8. APPENDICI

Appendice 1 Whistleblowing - Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.