



PARTE GENERALE

Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Depurazioni Benacensi S.c.r.l.

PARTE GENERALE

Revisioni	Descrizione della modifica	Approvazione
00	Prima emissione	Rev 00 Approvata dall'Amministratore Unico con Delibera n. 9/3 del 23/04/2019
01	Aggiornata Premessa, paragrafi 3.4,3.5, 5.2,5.3, 7,8,8.1,8.2,8.3,8.4,8.5,8.6,8.7	Rev 01 Approvata dal CDA con Delibera n. 5/1 del 09/03/2021
02	Aggiornata Premessa e paragrafi 1, 3.4,5, 5.1,5.2,7,8,8.1, 8.2,8.3,8.4,8.5,8.6, 8.7	Rev 02 Approvata dal CDA con Delibera CdA n. 4/1 del 24/01/2022
03	Aggiornato intero documento, suddiviso in parte generale e parte speciale	Rev 03 Approvata dal CDA con Delibera CdA n. 2/1 del 24/01/2025



PARTE GENERALE

Sommario

1	INTRODUZIONE.....	3
1.1	PREMESSA.....	3
1.2	DEFINIZIONI E RIFERIMENTI.....	4
1.3	FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	6
1.4	REATI PRESUPPOSTO.....	10
1.5	MAPPATURA DEI RISCHI.....	10
1.6	ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.).....	15
1.7	DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO.....	15
1.8	VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	17
2	SISTEMA SANZIONATORIO.....	18
2.1	IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	18
2.2	REGOLE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI NON DIRIGENTI.....	20
2.3	REGOLE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI.....	22
2.4	REGOLE DISCIPLINARI PER AMMINISTRATORI, SINDACI, ODV.....	24
2.5	SOGGETTI TERZI.....	25
2.6	ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....	25
3	ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE.....	27
3.1	ALLEGATO 1 - STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
3.2	ALLEGATO 2 - CODICE ETICO.....	27

1 INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

La Soc Depurazioni Benacensi S.C.r.l. di seguito, la Società o Depurazioni Benacensi, avente Sede Legale in peschiara del G. (Vr) Loc. Paradiso di Sotto n.14, una società di gestione consortile a responsabilità limitata costituita dalle aziende Azienda Gardesana Servizi S.p.A. di Peschiera del Garda (VR) e Acque Bresciane S.r.l. di Brescia.

Essa svolge l'attività di gestione del depuratore acque reflue urbane sito nel Comune di Peschiera del Garda e di altri depuratori comunali delle acque reflue urbane situati nella provincia di Verona

Il depuratore acque reflue urbane sito nel Comune di Peschiera del Garda è in funzione dalla metà degli anni ottanta.

Esso tratta le acque reflue urbane coltivate lungo le due sponde, bresciana e veronese, del Lago di Garda, scaricando le acque trattate nel Canale Seriola che si immette nel Fiume Mincio a valle della diga di Salionze.

Il depuratore di Peschiera del Garda è costituito da una linea acque e da una linea fanghi.

La linea acque è composta dai trattamenti di grigliatura fine, dissabbiatura e disoleatura, laminazione, ossidazione biologica, sedimentazione finale, defosfatazione chimica, filtrazione finale, disinfezione mediante lampade UV e scarico nel Canale Seriola e in emergenza nel fiume Mincio.

Nel 2013 sono infatti stati conclusi i lavori relativi ai trattamenti terziari, che prevedono una nuova sezione di defosfatazione chimica, filtrazione finale e disinfezione mediante lampade UV.

Il depuratore è inoltre dotato di uno sfioratore di emergenza nel fiume Mincio delle portate affluenti.

La linea fanghi è composta attualmente dai trattamenti di pre-ispessimento a gravità e dinamico, post-ispessimento a gravità e disidratazione mediante filtropresse e centrifughe.

E' attualmente in corso il ripristino della sezione di gestione anaerobica.

Presso il depuratore è presente un **laboratorio di analisi interno**.

In questo laboratorio nel mese di marzo 2015 si è svolta con esito positivo la visita ispettiva da parte di Accredia: il laboratorio ha pertanto ottenuto l'accreditamento con il numero N° 1518 in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2005.

L'accreditamento attesta il livello di qualità del lavoro del laboratorio di prova, in quanto Accredia verifica la conformità del sistema di gestione e delle competenze a requisiti normativi internazionalmente riconosciuti, nonché alle prescrizioni legislative obbligatorie. Nel mese di maggio 2020 si è svolta con esito positivo la visita di transizione alla UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018.



PARTE GENERALE

Dal 23 aprile 2019 Depurazioni Benacensi scrl, è dotata di un Modello di Organizzazione ai sensi del D.Lgs.231/01 e dal luglio 2020 di un Organismo di Vigilanza.

Le disposizioni contenute nel Modello Organizzativo sono vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori, i dirigenti, i preposti e i lavoratori dipendenti, per i consulenti e per chiunque instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con la Società.

1.2 DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

1.2.1 DEFINIZIONI

Codice Etico

Rappresenta uno strumento adottato dalla Società allo scopo di esprimere il principio di deontologia professionale che la stessa riconosce come proprio e sul quale richiama l'osservanza di tutti i Collaboratori e i soggetti esterni che operano per suo conto.

Decreto (in breve anche “Decreto 231/01”)

D.Lgs. n. 231 del 8.06.01 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Destinatari

Tutti i soggetti ai quali è rivolto il Modello e, in particolare, gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, gli agenti ed i distributori della Società, i consulenti, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza.

Modello Organizzativo

È un sistema integrato di protocolli organizzativi che risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa.

Organismo di Vigilanza

Soggetto designato dal vertice aziendale della Società, dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo, la cui istituzione è prevista dal D.Lgs. 231/01, al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico e del Modello.

Soggetti apicali - Direzione

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa.

Soggetti sottoposti

Soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali.

Processo sensibile

PARTE GENERALE

Insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale, in area potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente come “area/e a rischio”.

Protocollo

Misura atta a prevenire la commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente come “misure di prevenzione”.

Responsabile di Processo

Soggetto che, per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte, è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento.

1.2.2 RIFERIMENTI

1.2.2.1 Riferimenti legislativi

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 in esecuzione della delega di cui all’art. 11, L. n. 300/00 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

La disciplina del D.Lgs. 231/01 è la normativa che ha introdotto la responsabilità delle società per reati commessi dai dipendenti (soggetti apicali o subordinati). E’ prevista un’ampia tipologia di reati presupposto che, se commessi dal dipendente nell’interesse della Società, fanno scattare la responsabilità amministrativa/penale in capo all’Ente.

Ai fini dell’eventuale contestazione della responsabilità amministrativa all’Ente (accertata dal giudice penale); se la Società riesce a dimostrare che l’autore del reato ha aggirato fraudolentemente i modelli di organizzazione e i protocolli adottati idonei e (astrattamente) efficaci nella prevenzione di illeciti, l’Ente è esonerato da responsabilità amministrativa/penale (esimente da reato).

1.2.2.2 Linee guida delle associazioni rappresentative di categoria

I modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui all’art. 6, comma 2, del Decreto Legislativo 231/01, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

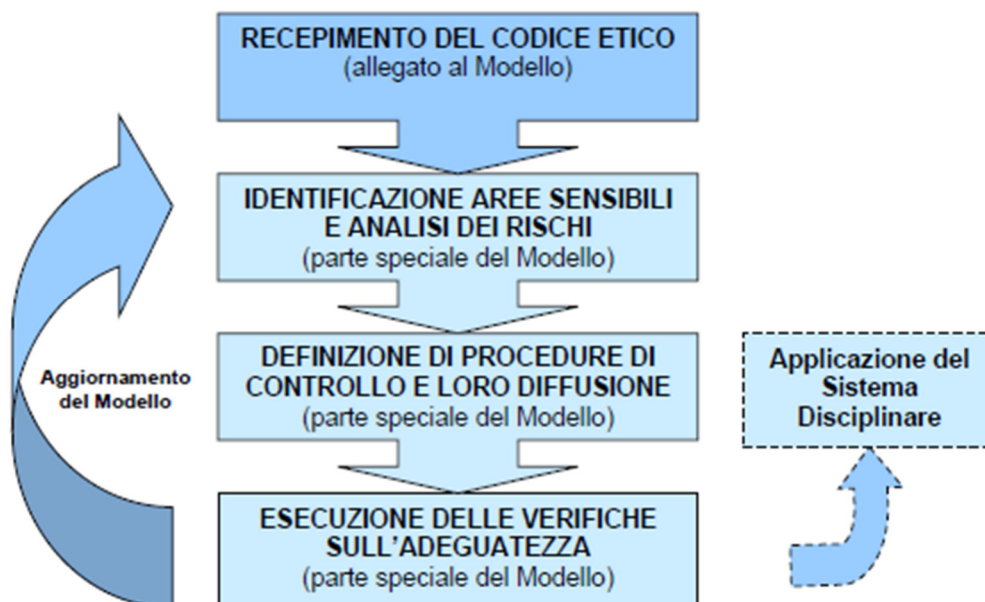
La prima Associazione di categoria che ha emanato “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” è stata Confindustria (7.03.02). Dopo alcune rivisitazioni, le Linee Guida elaborate da Confindustria sono state definitivamente approvate dal Ministero della Giustizia in data 24.05.04. Nel marzo 2014 Confindustria ha aggiornato le proprie linee guida per tener conto dei recenti aggiornamenti legislativi.

E così anche quelle FISE Assoambiente.

La Società nello sviluppo del proprio Modello Organizzativo, ha preso anche spunto dal “Codice Etico” approvato dal Ministero di Giustizia, con deliberazione del 30/10/08, verbale n. 11, argomento n. 12”.

PARTE GENERALE

L'approccio metodologico e struttura del Modello adottato dalla Società, e la relativa documentazione di riferimento, sono rappresentati nel diagramma di flusso che segue:



1.3 FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

1.3.1 Struttura del Modello e rapporti con il Codice Etico

Il Modello Organizzativo è un sistema integrato di protocolli organizzativi, comprensivi dei relativi strumenti di controllo; esso costituisce, pertanto, regolamento interno della Società volto a prevenire e/o contrastare il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/01, vincolante per la medesima e per i suoi collaboratori.

Le prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo si integrano con quelle del Codice Etico, e si fondano sui principi di quest'ultimo per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D.Lgs. 231/01.

La struttura del Modello Organizzativo è la seguente:

A) **Parte generale**, comprendente

- 1) Introduzione (descrizione del modello, ecc.)
- 2) Sistema sanzionatorio

Ed allegati

Codice Etico

Statuto degli Organismi di Vigilanza

B) **Parte speciale**, comprendente



PARTE GENERALE

- 1) Protocolli (o “misure di prevenzione”)
- 2) Flussi informativi verso l’O.d.V.

Ed allegati

Mappatura dei rischi

Organigrammi (incarichi, deleghe e procure)

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

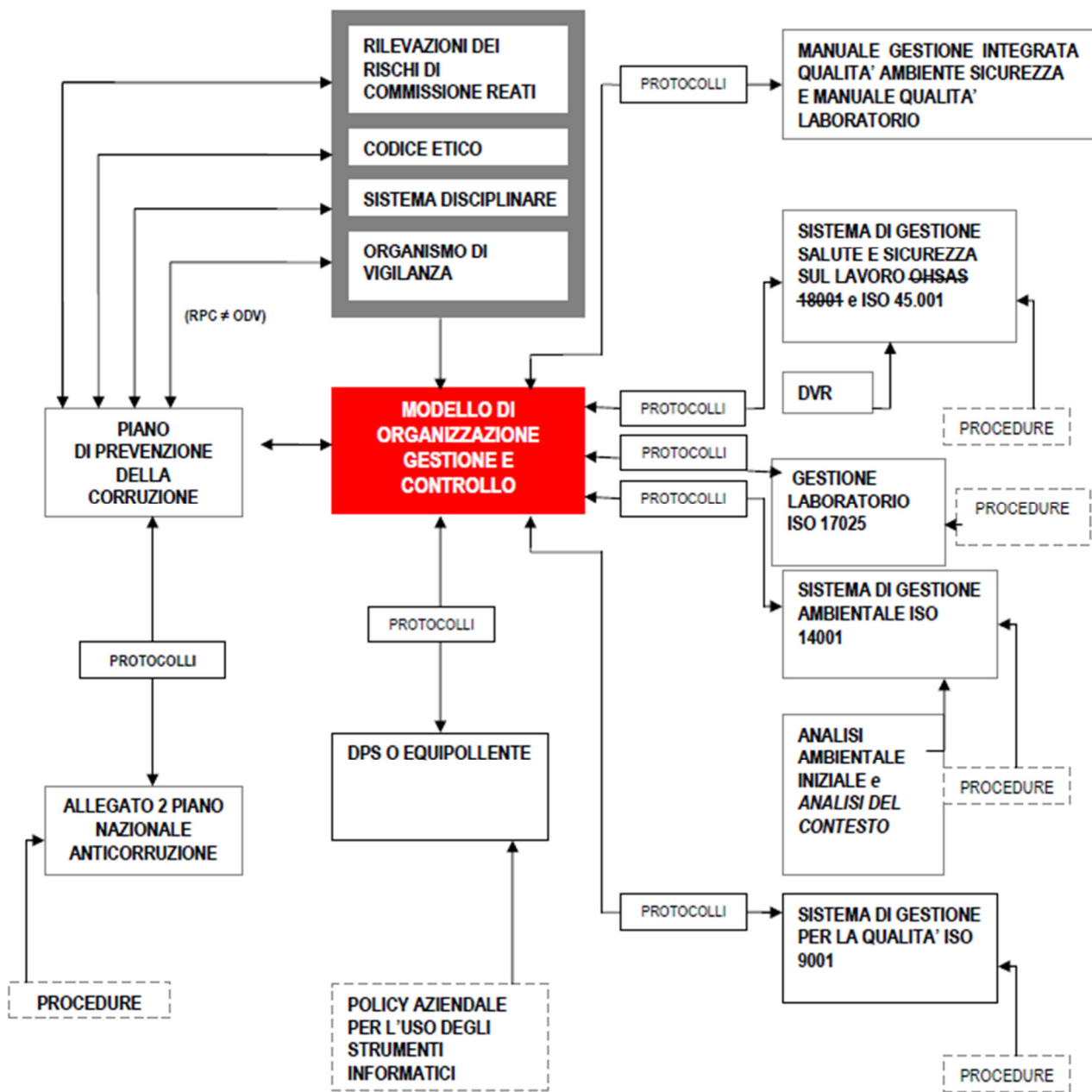
Parti integranti del Modello e imprescindibili per l’efficacia della sua attuazione sono il Manuale, le procedure e i documenti del sistema di gestione integrato qualità ambiente e sicurezza attualmente certificato da Ente esterno accreditato secondo le norme di riferimento **ISO 45001, ISO 9001 e ISO 14001 e per quanto al laboratorio ISO 17025.**

L’elenco di sintesi di tale documentazione è riportato in un apposito e specifico documento nell’ambito del medesimo sistema.

Ogni elemento del Modello Organizzativo, e dei suoi aggiornamenti, sono curati e approvati dal C.d.A.; ciò vale anche per gli elementi comuni e condivisi (Codice Etico, Introduzione, Statuto O.d.V.).

Come detto forma altresì parte integrante del Modello il “Piano di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza” come da diagramma di flusso di seguito riportato:

PARTE GENERALE



**PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE**

"MODELLO 231"

1.3.2 Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in modo particolare, conformarsi ai principi ispiratori del D.Lgs. 231/01, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli, con particolare riferimento all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ritenuti applicabili alla realtà organizzativa.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- a) informare adeguatamente i Collaboratori e coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa da rapporti rientranti nelle tipologie di cui alla successiva Parte Speciale, in merito alle attività che comportano il rischio di commissione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società, per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della stessa;
- b) diffondere e affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte delle Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello;
- c) diffondere una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- d) prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

Il Modello prevede, in relazione alle dimensioni e alla natura delle diverse Società, misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività, nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

Ai fini indicati nel paragrafo precedente, la Società adotta ed attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che le risorse umane siano assunte, formate e dirette secondo i criteri espressi nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia di diritto del lavoro;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito delle Società o con esse, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale, siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta;
- d) prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- e) individuare e descrivere le attività svolte, l'articolazione funzionale e l'organigramma in documenti costantemente aggiornati, comunicati e diffusi, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;

PARTE GENERALE

- f) attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui alla Parte Speciale;
- g) consentire l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso ad Internet esclusivamente per ragioni e finalità connesse all'attività lavorativa del Collaboratore, in conformità ai regolamenti aziendali adottati in materia.

1.3.3 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano ai Soggetti apicali, agli altri Collaboratori e a coloro i quali, pur senza un rapporto di lavoro subordinato ovvero un contratto a progetto con le Società, sono legati alle stessa da rapporti.

Tra i Destinatari del Modello rientrano soggetti terzi, ad esempio i consulenti e i fornitori, che sono coinvolti in maniera significativa nei "Processi sensibili": ad essi è comunicato il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del **Modello** e del **Codice Etico**, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della **Società**, ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

1.4 REATI PRESUPPOSTO

Le attività di risk assessment, **all. Parte Speciale 1**, condotte e le relative risultanze sono state oggetto di condivisione con il management della Società.

In conseguenza di tali analisi, la Società ha deciso di implementare un Modello di organizzazione alle fattispecie di reato di seguito riportate. Il Modello organizzativo ha lo scopo di prevenire la commissione dei seguenti reati:

- (1) **Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.**
- (2) **Reati commessi in violazione di norme antinfortunistiche.**
- (3) **Reati Ambientali.**

Come già indicato, parte integrante del **Modello** e **imprescindibile per l'efficacia della sua attuazione, è rappresentata dal sistema di gestione Certificato anche ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e per il laboratorio secondo la ISO 17025:2018 (Manuale, procedure, istruzioni operative, registrazioni, liste, standard).**

1.5 MAPPATURA DEI RISCHI

PARTE GENERALE

La mappatura dei rischi della società ha individuato caso per caso i processi critici (“sensibili”), le responsabilità e le relative attività rispetto alla commissione dei reati presupposto di cui alla normativa.

L’analisi del rischio è valutata con il coinvolgimento del personale interessato a livello operativo nelle diverse aree funzionali.

1.5.1 Criteri di valutazione dei rischi

Per la valutazione del rischio è adottata una matrice di analisi secondo due dimensioni, **la probabilità** che il reato si verifichi e **l’impatto** che potrebbe avere sulla Società, ovvero le sanzioni ad esso correlate, pecuniarie e interdittive, con diversi livelli di criticità.

La valutazione dei rischi di commissione di reati presupposto avviene secondo il metodo FMECA, già frequentemente utilizzato (ad esempio per la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori in base alle linee guida degli enti di controllo).

In base a tale metodo la valutazione del rischio è data dalla seguente formula:

$$R \text{ (rischio)} = G \text{ (impatto)} \times P \text{ (probabilità)}$$

dove il valore assegnato per le variabili “G” e “P” può essere 1, 2 o 3, in base ai seguenti criteri.

1.5.2 Impatto (G)

Per valutare la gravità dell’**IMPATTO** la presente metodologia utilizza un criterio di proporzionalità oggettivo che valuta come più gravi quei reati che il legislatore punisce con pene più pesanti. In definitiva nella valutazione di gravità si è adottato come *driver* la misura della pesantezza della pena che è possibile comminare.

In questa ipotesi il modello di rischio – andando nei passi successivi a correlare le attività ai possibili reati in cui possono incorrere – misurerà come maggiormente rischiose quelle attività i cui reati hanno un peso-reato maggiore.

Come si può ricavare dall’analisi dei reati previsti dal Decreto in oggetto le sanzioni interdittive sono al momento costituite da:

- Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- Interdizione dall’esercizio dell’attività;
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- Interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività ex art. 16, comma 3 a seconda del numero delle sanzioni irrogate l’intensità della pena aumenta.

PARTE GENERALE

Come risulta dal Codice Penale le sanzioni che un Giudice può comminare ai soggetti responsabili sono di quattro tipologie:

- 1) nessuna sanzione interdittiva applicabile;
- 2) applicazione delle prime tre sanzioni (la definiremo pena interdittiva lieve);
- 3) applicazione delle prime quattro sanzioni interdittive cumulativamente (la definiremo pena interdittiva media);
- 4) applicazione di tutte le sanzioni cumulativamente compresa quindi la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività (pena interdittiva grave).

Secondo questa progressione di gravità si assegna un punteggio di peso-reato da 1 a 3 secondo il seguente elenco:

Sanzione Interdittiva	Livello di impatto
Nessuna sanzione o sanzione interdittiva lieve	1 Basso Trascurabile
Sanzione interdittiva media	2 Medio Significativo
Sanzione interdittiva grave	3 Alto Critico

La sanzione pecuniaria è invece strutturata in quote, attribuite in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000 e il cui importo unitario è compreso tra 250,00 e 1.500,0 euro circa, a discrezione del Giudice.

Il numero minimo di quote applicabili è naturalmente 0.

Scartando però questa ipotesi, si possono suddividere le pene pecuniarie in fasce a seconda del numero di quote massime stabilite:

Sanzione Pecuniaria (in quote)	Livello di impatto
130 – 347 quote	1 Basso Trascurabile
348 – 565 quote	2 Medio Significativo
566 – 1.000 quote	3 Alto Critico

In questo modo si viene a pesare in modo separato le pene pecuniarie e le pene interdittive.

In realtà il giudice può comminare sia le une che le altre, pertanto il peso-reato è una combinazione dei due contributi di pena.

1.5.3 Probabilità (P)

Per valutare il livello di **PROBABILITÀ** la presente metodologia utilizza un criterio di misura e stima della possibilità che un evento ha di verificarsi e che valuta come più alte quelle in cui gravi sia più probabile che accada.

PARTE GENERALE

Livello di probabilità	Situazione
1 Bassa	<p>La condotta rilevata può provocare la commissione di fattispecie di reato presupposto solo in circostanze sfortunate di eventi o per la concomitanza di più eventi poco probabili indipendenti.</p> <p>Non sono noti o sono noti solo rarissimi episodi già verificatisi in cui la condotta rilevata ha provocato la commissione di fattispecie di reato presupposto. Il verificarsi della condotta riconducibile alla commissione di fattispecie di reato presupposto susciterebbe grande sorpresa o incredulità presso la Società.</p>
2 Media	<p>La condotta rilevata può provocare la commissione di fattispecie di reato presupposto anche se non in modo automatico o diretto.</p> <p>È noto qualche episodio in cui la condotta rilevata ha provocato la commissione di fattispecie di reato presupposto. Il verificarsi della condotta riconducibile alla commissione di fattispecie di reato presupposto susciterebbe una moderata sorpresa presso la Società.</p>
3 Alta	<p>Esiste una correlazione diretta tra la condotta rilevata ed il verificarsi della fattispecie di reato presupposto.</p> <p>Si sono già verificate condotte riconducibili alla commissione di fattispecie di reato presupposto per la stessa Società o in società simili o in situazioni operative simili. Il verificarsi della condotta riconducibile alla commissione di fattispecie di reato presupposto non susciterebbe alcuno stupore nella Società.</p>

1.5.4 Rischio (R)

In base all'esito della valutazione, **Parte Speciale 1**, il valore del rischio (**R=GxP**) riporta a diversi livelli di gravità:

<p>Assente (R da 0 a 3): il rischio è assente quando per la natura dell'organizzazione la probabilità di accadimento è pari a 0.</p>
<p>Basso (R da 4 a 7): esposizione potenziale a sanzioni per misure o adempimenti obbligatori adottati, che presentano la necessità di essere gestiti nel tempo, che determinano un rischio basso.</p> <p>Tale livello di rischio comporta l'applicazione sistematica di protocolli, ovvero le misure di prevenzione, quali ad esempio procedure, azioni formative e di sensibilizzazione, controlli operativi o audit programmati.</p>
<p>Medio (R da 8 a 11): esposizione a gravi sanzioni per misure o adempimenti obbligatori adottati ma che presentano aspetti di non conformità, che determinano un rischio medio.</p> <p>Tale livello di rischio comporta azioni correttive da realizzare entro 6 mesi/1 anno.</p>
<p>Alto (R da 12 a 16): esposizione a gravi sanzioni per misure di prevenzione o adempimenti obbligatori che non sono applicati e che determinano un elevato rischio.</p> <p>Tale livello di rischio comporta una azione correttiva immediata.</p>

Schematizzando:

Metodologia (scala valore rischio)

Suggeriamo di considerare l'**Impatto** sempre come critico o molto critico, in virtù dell'aspetto reputazionale connesso con una potenziale condanna ai sensi del D.Lgs.231/01.

Di seguito la tabella risultante:

LIVELLO DI RISCHIO		
Probabilità	Impatto	
		3
	3	4
	6	8
	9	12
	12	16

Anche in funzione delle precedenti esperienze sia nel settore che nel gruppo Infrastrutture, come Gruppo di Lavoro abbiamo valutato l'impatto come una costante con valore 4, ovvero molto critico, in relazione all'aspetto reputazionale che potrebbe avere per l'Azienda un processo per 231

Dove:

R = 3 o 4 (basso)

R = 6 o 8 (medio)

R = 9, 12 o 16 (alto)

NB: la tabella sopra riportata è utilizzata sia per la valutazione del livello di rischio intrinseco che per il livello di rischio attuale.

Le azioni correttive (*follow up*) individuate possono comportare la necessità di ulteriori protocolli e di piani di intervento volti alla riduzione del rischio, tali misure possono comprendere, in caso di necessità, azioni correttive immediate o programmate, attraverso la gestione degli investimenti finanziari e di operazioni infra gruppo, anche in relazione al piano di deleghe delle funzioni.

Per quanto riguarda i protocolli, ovvero le misure di prevenzione, questi possono riguardare:

- la formulazione e l'attuazione delle decisioni e dei controlli (es. procedure formalizzate e diffuse, organigrammi, deleghe);
- i criteri di gestione, ad esempio per le risorse finanziarie (es. doppia firma per autorizzazione delle transazioni, tracciabilità dei flussi economici, soglie di spesa);
- la diffusione del Modello Organizzativo, attraverso attività di informazione e formazione ai dipendenti e alle altre parti interessate;
- gli obblighi di informazione (es. flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, al Collegio Sindacale e ad altri organi di revisione, internal audit, monitoraggi e *reporting*).

Per quanto concerne infine la frequenza relativa ai controlli dell'O.d.V. (ad esempio audit, verifiche documentali, analisi dei flussi informativi e sopralluoghi), questa è definita alla luce di successive valutazioni, mettendo in atto le raccomandazioni individuate in sede di mappatura dei rischi.

PARTE GENERALE

È inoltre compito dell'O.d.V. verificare costantemente la congruità del Modello, richiedendone i necessari adeguamenti sia rispetto a variazioni dell'assetto societario, sia rispetto ad eventuali variazioni normative.

1.5.5 Processi sensibili per il rischio di commissione di reati

Nella mappatura dei rischi, i processi sensibili sono correlati secondo il seguente schema:

Processi sensibili	Depurazioni Benacensi SCrI
1. Gestione societaria (Governance)	Presente ma soggetto a Controllo Analogο
2. Approvvigionamento di beni e servizi	Presente (con il supporto dei soci)
3. Commerciale	Assente
4. Attività immobiliare	Assente
5. Gestione finanziaria e tesoreria	Presente 1
6. Amministrazione contabile	Presente 1
7. Investimenti/spese con fondi pubblici	Trascurabile 1
8. Gestione dei sistemi informativi e reti	Presente (gestita da ditta esterna)
9. Gestione del personale	Presente (gestita da DB con consulente esterno)
10. Gestione sicurezza luoghi di lavoro	Presente
11. Gestione aspetti ambientali	Presente
12. Gestione tecnica/ manutenzione	Presente

(1) Processi gestiti in *outsourcing* da entrambi i Soci o da un unico Socio per mezzo di contratti di servizio

1.6 ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.)

È istituito presso la Società un Organismo di Vigilanza (O.d.V.), con funzioni di vigilanza e controllo sul funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e l'osservanza del Modello Organizzativo adottato.

La nomina dell'O.d.V. della Società avviene con delibera del C.d.A., ed è effettuata allo scopo di prevenire i reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e applicato per i reati indicati nella "Mappatura dei rischi" contenuta della Parte Speciale del Modello Organizzativo.

1.7 DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

L'adozione del Modello Organizzativo, affinché questo sia noto a tutti i Destinatari e abbia forza vincolante all'interno della Società, viene condiviso mediante comunicazione scritta. Inoltre copia del Codice Etico viene consegnata ai Soci, ed è pubblicata sul sito web, ed è a disposizione presso la bacheca aziendale.

PARTE GENERALE

Per quanto attiene i Collaboratori non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto di collaborazione tra essi e la Società contiene esplicitamente clausole di presa visione del Modello e del Codice Etico, e di impegno a rispettarne le disposizioni, nonché la previsione di appositi rimedi, in linea con quanto disposto in caso di violazione.

Al fine di consentire la piena operatività del Modello, la Società:

- garantisce la tempestiva diffusione tra i Destinatari del Modello e dei successivi aggiornamenti e modifiche;
- fornisce ai Collaboratori legati da un rapporto di lavoro subordinato, un adeguato sostegno formativo anche al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel Modello;
- fornisce ai Collaboratori non legati da un rapporto di lavoro subordinato, un adeguato sostegno informativo (es. attraverso posta elettronica o il proprio sito internet) al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel Modello;
- garantisce che tutti i Collaboratori che dovessero segnalare violazioni del Modello non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, garantendo, se richiesto, il loro anonimato.

Nell'ambito specifico della formazione destinata ai Collaboratori, la Società organizza diverse tipologie di corsi di formazione, dedicate a tutti i Collaboratori, indipendentemente dalla loro operatività all'interno di aree a rischio.

Sessioni specifiche sono inoltre dedicate ai Collaboratori ricompresi in aree a rischio di commissione di reati secondo l'elencazione di cui alla Parte Speciale del Modello.

La formazione fornisce informazioni in riferimento al quadro normativo di riferimento, al Modello adottato dalla Società, al Codice Etico della Società ed ai protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso; l'O.d.V. ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti.

Della formazione effettuata per la diffusione della conoscenza del Modello Organizzativo viene tenuta puntuale registrazione.

Le sessioni dei corsi sono fissate al momento dell'assunzione ed almeno una volta ogni tre anni, e la partecipazione alle stesse è oggetto di apposito monitoraggio, secondo le procedure di corporate in materia di formazione.

La partecipazione alle attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria, conseguentemente, la mancata partecipazione è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

La Società curerà di informare tutti i destinatari delle eventuali modifiche degli aspetti più significativi del Modello.

La Società incoraggia contributi costruttivi sui contenuti del Modello e del Codice Etico da parte dei Collaboratori, sia nella fase di attuazione sia nella fase successiva (allorché dovessero essere evidenziate carenze dello stesso o necessità di un suo aggiornamento in seguito ad evoluzioni normative o delle più affermate prassi internazionali), nonché per esperienza acquisita nell'applicazione del Modello e del Codice Etico medesimi, che dovranno essere segnalate all'O.d.V.



1.8 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Lo svolgimento delle attività di verifica del Modello Organizzativo è documentato mediante idonei sistemi di valutazione nei verbali periodici dell'attività di controllo e verifica eseguita dagli Organismi di Vigilanza della Società.

Sono inoltre previsti obblighi di informazione a favore di tali Organismi di Vigilanza (“flussi informativi”) seguiti dai dipendenti e dai collaboratori.

Specifiche disposizioni sono state introdotte per garantire l'imparzialità e la professionalità dell'Organismo di Vigilanza, il quale riferisce, con un rapporto scritto sullo stato di attuazione del Modello Organizzativo, al C.d.A. ed al Collegio Sindacale, almeno con cadenza annuale.

L'Organismo di Vigilanza della società può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e può, a sua volta, presentare richiesta in tale senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello Organizzativo e alle problematiche ad esso inerenti.



2 SISTEMA SANZIONATORIO

2.1 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Le norme disciplinari che seguono sono state elaborate in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. 231/01.

Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento prevedono che gli enti che adottano modelli organizzativi e di gestione idonei, con un correlato sistema di sanzioni “disciplinari”, per il caso di inosservanza delle regole da essi dettate, vengano esonerati da responsabilità per eventuali reati, commessi da loro lavoratori dipendenti e da altri soggetti (quali, Amministratori, Sindaci e membri dell'O.d.V.) nell'interesse della Società.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 richiamata nella Parte Speciale del Modello ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto, che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati, da parte dei summenzionati soggetti persone fisiche, sono sanzionati dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dall'art. 2119 c.c., senza la corresponsione di qualsivoglia indennità a favore del lavoratore.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Codice Etico, nonché del Modello (o anche di uno dei suoi elementi), che la Società ha adottato, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei reati presupposto.

Tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro C.C.N.L. applicato dalla Società e di quelle derivanti dalla contrattazione di secondo livello svolta a livello regionale.

PARTE GENERALE

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti, nonché degli eventuali interventi intrapresi dalla Direzione aziendale nei confronti dei soggetti terzi, sono affidati all'O.d.V.

L'O.d.V. procede alle segnalazioni delle infrazioni rilevate - o di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie – al Presidente del C.d.A. ed al Resp. Risorse Umane. Successivamente ne verifica l'iter di erogazione e il relativo follow up.

Il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'O.d.V. relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 5.2).

Costituiscono violazioni del Modello:

- comportamenti che costituiscono le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/01 richiamate nella Parte Speciale del Modello;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato richiamate nella Parte Speciale del Modello, siano comunque diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, nonché al Codice Etico;
- comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare, in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni personali colpose gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e prescrizioni specifiche elencati nella Parte Speciale del Modello;
- comportamento non collaborativo nei confronti dell'O.d.V. consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'O.d.V. al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'O.d.V., nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

La gravità della violazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la Società e gli *stakeholders* della Società stessa, nonché per le persone destinatarie della normativa in materia di salute sicurezza sul lavoro;

PARTE GENERALE

- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi ed i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

2.2 REGOLE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI NON DIRIGENTI

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti i lavoratori non dirigenti, quale che sia il loro inquadramento contrattuale. La violazione del Modello da parte dei lavoratori dipendenti non dirigenti soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori non dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 commi 2 e 3, L. 30.05.70, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché delle misure disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro C.C.N.L. vigente ed applicabile - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
5. licenziamento.

Le violazioni del Modello commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti, saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V. per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti verranno segnalate dall'O.d.V. (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) al C.d.A. e al Dirigente o Preposto cui riportano gerarchicamente e al Responsabile delle Risorse Umane (o chi per esso), affinché questi ultimi diano avvio al procedimento di contestazione disciplinare e provvedano ad eventualmente irrogare, con riferimento ai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, una delle sanzioni di cui sopra, determinate sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo e del comportamento tenuto prima (la recidiva costituisce un'aggravante e importa l'applicazione di una sanzione più grave) e dopo il fatto (ad esempio, comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta, secondo la gravità della violazione, il lavoratore non dirigente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in



PARTE GENERALE

- violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
- b) fermo restando quanto disposto al successivo punto c), incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01 (così come previsto al successivo punto f);
- c) per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
- d) fermo restando quanto disposto al successivo punto e, incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 o non determinino l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
- e) incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello, stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
- f) fermo restando quanto disposto al successivo punto g), incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, nonché il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
- g) con riferimento alle prescrizioni contenute nei Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01.
- h) E' altresì sanzionata:
- La violazione di tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.lgs 24/2023;



PARTE GENERALE

-La violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante ai sensi del D.lgs 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;

-L'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, si precisa che per "rischio differenziale" si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte della Società e derivante dal comportamento del lavoratore.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, il C.d.A. e/o il Dirigente di riferimento terranno sempre informato l'O.d.V. e comunque nell'ipotesi di comportamenti penalmente rilevanti, la Società si riserva di procedere a presentare denuncia o querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento

Quanto invece alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori non dirigenti che non siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione, 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 previste dal D.Lgs. 231/01.

2.3 REGOLE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 deve essere scrupolosamente osservato da tutti i Dirigenti della ove venissero nominati .

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello da parte dei Dirigenti costituiscono illecito disciplinare e saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V., per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/70 e di eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- censura scritta;
- sospensione disciplinare;

PARTE GENERALE

- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai Dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di dirigente, costituisce grave violazione del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori legati alla Società da un vincolo di subordinazione circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi, etc.), sono, comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5, c. 1 lett. b), D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali soggetti.
- l'inosservanza di quanto al cap. 2.1 lett. h)

Le infrazioni di cui sopra, commesse dai Dirigenti, verranno segnalate dall'O.d.V. (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) al C.d.A. e al Resp. delle Risorse Umane o di chi si occupa degli aspetti HR, affinché questi ultimi provvedano ad irrogare una delle sanzioni più sopra previste, nel rispetto delle procedure previste ex art. 7, L. 300/70 e delle eventuali normative speciali applicabili, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'O.d.V. e comunque nell'ipotesi di comportamenti

PARTE GENERALE

penalmente rilevanti, la Società si riserva di procedere a presentare denuncia o querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento

2.4 REGOLE DISCIPLINARI PER AMMINISTRATORI, SINDACI, ODV

Il Modello, approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti gli Amministratori, dai Sindaci e dai componenti dell'O.d.V. della Società compresa l'osservanza di quanto al D.lgs. 24/2023.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V. per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello compiute da componenti del Consiglio di Amministrazione saranno oggetto di tempestiva comunicazione scritta da parte dell'O.d.V. al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, etc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, previa delibera del predetto organo da adottare con l'astensione dell'interessato, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

1. richiamo scritto;
2. sospensione temporanea dalla carica;
3. revoca dalla carica.

In particolare, si prevede che:

- il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri Consiglio di Amministrazione, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'O.d.V. informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazioni del Modello commesse da parte di uno o più Sindaci, ovvero da parte dell'intero Collegio Sindacale, l'O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione che provvede

PARTE GENERALE

ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'O.d.V., il detto Consiglio provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'O.d.V., che sia anche un dipendente della Società, si applicheranno le sanzioni previste nei precedenti Paragrafi.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'O.d.V.

2.5 SOGGETTI TERZI

Quanto, invece, alle violazioni del Modello poste in essere dalle categorie di soggetti terzi, quali fornitori, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, si prevede che esse potranno determinare, adottando specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti con i suddetti terzi, la sospensione da parte della Società dell'esecuzione del contratto e/o il recesso unilaterale dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure 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 previste dal D.Lgs. 231/01 e ss.mm.

2.6 ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del d.lgs. 24/2023, il Gestore Whistleblowing, ed eventualmente l'Organismo di Vigilanza nel caso di violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 procedono con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute.

L'OdV prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria è possibile richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase di istruttoria i soggetti preposti assumono le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi o azioni correttive.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione il Gestore Whistleblowing, e l'O.d.V., nel caso di coinvolgimento di quest'ultimo per le violazioni di cui al D.lgs. 231/01, trasmettono l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazione commesse da lavoratori dipendenti, al datore di lavoro, all'organo dirigente al quale il medesimo lavoratore fa capo e, per conoscenza, al Resp delle Risorse Umane o di chi si occupa della gestione del processo HR che, su indicazione e richiesta dei suddetti organi, darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;



PARTE GENERALE

- in caso di violazioni dei membri del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale, del revisore o della società di revisione all'assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni all'organo dirigente con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere e che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.



3 ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE

3.1 ALLEGATO 1 - STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.2 ALLEGATO 2 - CODICE ETICO