

M.O.G.C.

PARTE GENERALE

ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.

versione aggiornata e approvata dal C.d.A. in data 29/07/2021

approvato e adottato dal C.d.A. di SER.I.T. in data 19 giugno 2020

INDICE GENERALE

1.0 Introduzione

2.0 Premessa

- 2.1 *Il contenuto del d.lgs. 231/01*
- 2.2 *Esonero da responsabilità*

3.0 Il modello di organizzazione, gestione e controllo

- 3.1 *Destinatari del Modello*
- 3.2 *Obiettivi e finalità*
- 3.3 *Costruzione del Modello*
- 3.4 *Modello, codice etico e sistema disciplinare*
- 3.5 *Adozione, modifiche e integrazioni del Modello*
- 3.6 *Formazione*
- 3.7 *Comunicazione*

4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali

5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

6.0 Organismo di Vigilanza

- 6.1 *I requisiti*
- 6.2 *Individuazione e nomina*
- 6.3 *Funzioni e poteri*
- 6.4 *Flussi informativi*
- 6.5 *Rapporti tra Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo*

7.0 Il sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

- 7.1 *Condotte sanzionabili*
- 7.2 *Soggetti destinatari delle sanzioni*
- 7.3 *Misure e sanzioni nei confronti degli apicali*
- 7.4 *Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti*
- 7.5 *Misure e sanzioni nei confronti dei terzi*
- 7.6 *Misure e sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*
- 7.7 *Procedimento*

1.0 **Introduzione**

SER.I.T. fa parte del Gruppo AGSM AIM, operativo nel settore energetico e nel settore dell'igiene urbana. Esso è costituito dalla società AGSM AIM S.p.A., in qualità di *holding* ed esercente funzione di direzione e coordinamento. In merito, si riporta che in data 29.12.2020 è stato sottoscritto atto di fusione per incorporazione della società AIM Vicenza in AGSM Verona, da cui è sorta la nuova realtà AGSM AIM S.p.A., operativa dal 1° gennaio 2021.

AGSM AIM è un Gruppo a capitale interamente pubblico (di cui il 61,2% del Comune di Verona e il 38,8% del Comune di Vicenza), creato con l'obiettivo di giocare un ruolo di *leadership* nel settore *multiutility*, in qualità di polo aggregante.

SER.I.T. è società partecipata e le rispettive quote di appartenenza si identificano come segue: AMIA Verona S.p.A. per una quota di nominali euro 2.044.670,00 sul capitale sociale dichiarato di euro 2.050.000,00 (socio maggioritaria); Comune di Selva di Progno per una quota di nominali euro 1.332,50 Euro sul capitale sociale dichiarato di euro 2.050.000,00; Comune di Vestenanova per una quota di nominali euro 1.332,50 Euro sul capitale sociale dichiarato di euro 2.050.000,00; Unione dei Comuni di Roverè, Velo e San Mauro, per una quota di nominali euro 1.332,50 Euro sul capitale sociale dichiarato di euro 2.050.000,00. A sua volta, AMIA è partecipata da AGSM AIM S.p.A.

In conformità all'art. 14 del Regolamento sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento adottato dal C.d.A. della Capogruppo nella seduta del 22 ottobre 2019, SER.I.T. S.r.l. implementa il proprio Modello 231 in conformità al M.O.G.C. della *holding* e ai principi in esso recepiti.

2.0 **Premessa**

SER.I.T. S.r.l. è una consolidata realtà d'impresa nell'ambito dei servizi di igiene ambientale, la quale opera da oltre un ventennio nel territorio delle provincie di Verona.

Quotidianamente SER.I.T. lavora con i propri mezzi in molti Comuni ponendosi un preciso obiettivo: fornire continuità ed efficienza nell'esecuzione dei servizi, porre attenzione alla qualità e alla salvaguardia dell'ambiente tenendo sempre presente l'impegno al contenimento dei costi.

I dipendenti condividono il *know how* costruito nel tempo ed è su questa esperienza che si delineano i tratti distintivi della mission aziendale: la consapevolezza che la cura dell'igiene urbana vada ben oltre lo svuotamento dei cassonetti, consistendo nella programmazione del territorio, nell'impostazione di metodi e tecnologie d'avanguardia, scelte operative mirate, pulizia del territorio, gestione degli ecocentri e decoro urbano.

L'azienda mette a disposizione le proprie risorse adoperandosi ogni giorno al fine di soddisfare le aspettative degli utenti, dei lavoratori, dei fornitori e soprattutto delle istituzioni e delle comunità locali.

Sono, infatti, queste ultime realtà gli interlocutori primari al fianco dei quali l'azienda si prefigge di organizzare e creare collaborazioni e crescita nel futuro.

La società si occupa di:

- servizi di nettezza urbana, raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti urbani di qualunque qualificazione natura e tipo e in particolare pericolosi e non pericolosi, inerti ed ingombranti, assimilabili agli urbani, raccolta, trasporto, stoccaggio e trattamento dei metalli provenienti da raccolte differenziate quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: carta, vetro, plastica, legno e materiali ferrosi in genere, trasporto e raccolta di ogni altro tipo di rifiuto e spurgo pozzi neri, servizi di pulizia di ambienti civili e industriali, disinfezione, disinfestazione e sanificazione;

- raccolta trasporto e lo smaltimento dei rifiuti speciali, pericolosi e non pericolosi, residuati da processi di qualsiasi natura;

- progettazione, realizzazione e gestione degli impianti di trattamento, stoccaggio, selezione, recupero, trasferimento e smaltimento dei rifiuti nonché la prestazione di consulenza e/o la direzione tecnica nella gestione dei medesimi impianti gestiti da terzi;

- autotrasporto di cose per conto terzi, essa potrà inoltre compiere tutte le operazioni immobiliari, mobiliari, industriali, commerciali e finanziarie aventi natura e funzione ausiliaria e complementare al conseguimento dell'oggetto, in tali operazioni accessorie che non possono comunque essere svolte nei confronti del pubblico, si intendono comprese a titolo esemplificativo: l'assunzione anche mediante accollo di mutui e finanziamenti sotto qualsiasi forma da parte di banche o istituzioni creditizie, l'acquisizione, detenzione e gestione, non finalizzate all'alienazione né esercitare nei confronti di terzi con carattere di professionalità, di diritti rappresentati o meno da titoli sul capitale di altre imprese, la presentazione di garanzie reali o personali anche a favore di terzi.

Sono invece escluse dall'oggetto e non possono essere esercitate, neppure in via non prevalente, le attività riservate a sensi di legge agli intermediari finanziari ed in particolare l'erogazione del credito al consumo, la locazione finanziaria e le attività di factoring. Al fine di uniformarsi a quanto disposto dal d.lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. e di garantire correttezza ed eticità nello svolgimento dell'attività aziendale, SER.I.T. S.r.l. ha ritenuto di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con l'obiettivo di rappresentare l'insieme di regole operative e comportamentali orientate alla prevenzione dei reati per i quali è prevista la responsabilità dell'Ente. Il tutto sempre nell'ottica di assicurare una costante *compliance* non solo alla normativa vigente, ma anche alle linee guida in materia dettate dalla società Capogruppo.

2.1 Il contenuto del d.lgs. 231/2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio

2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, rubricato *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per i reati ivi tassativamente elencati e alle seguenti condizioni:

- commissione del fatto-reato da parte dei soggetti destinatari del Modello;
- reato commesso nell’interesse o a vantaggio della Società stessa, resta perciò esclusa la responsabilità della Società qualora la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi. Il “vantaggio” fa riferimento alla concreta acquisizione di un’utilità economica per la società, mentre “l’interesse” implica soltanto la finalizzazione della condotta illecita integrante il reato presupposto, verso quella utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento. I due requisiti sono considerati alternativi, pertanto, se l’interesse dell’Ente – sia pure parziale o marginale – sussiste, l’illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l’impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Tuttavia, da quando nel catalogo dei reati presupposto sono stati inclusi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-*septies*) e i reati ambientali (art. 25-*undecies*), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell’interesse o vantaggio con i reati colposi. La giurisprudenza ha ritenuto che nei reati colposi l’interesse o vantaggio della società andrebbero valutati con riguardo all’intera fattispecie di reato, non già rispetto al solo evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati presupposto dolosi l’evento del reato ben può corrispondere all’interesse della Società, non può dirsi altrettanto nei reati presupposto a base colposa, attesa la non volontarietà che caratterizza questi ultimi, ai sensi dell’art. 43 del c.p. Nei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, infatti, difficilmente l’evento lesioni o morte del lavoratore potrebbe esprimere l’interesse della Società o tradursi in un vantaggio per la stessa. In questi casi, dunque, l’interesse o il vantaggio potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell’incremento della produttività, sacrificando l’adozione di presidi antinfortunistici.

2.2 Esonero da responsabilità

La responsabilità amministrativa della società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto 231 stabilisce come forma di esonero dalla responsabilità l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione. Esiste, tuttavia, un diverso onere della prova in merito al Modello a seconda che il fatto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un suo sottoposto.

- **Fatto commesso da soggetti apicali**

In questo caso, l'Ente non risponde se prova che:

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

È evidente come la responsabilità dell'Ente si fondi, essenzialmente, su una "colpa di organizzazione", la quale non sussiste qualora esso abbia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria.

L'adozione del Modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente. In particolare, tenuto conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

• **Fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione**

L'articolo 7 del Decreto 231 dispone invece che, nel caso di fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, l'Ente sia responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In sostanza, il carattere peculiare della disciplina normativa deriva dalla distinzione operata in ordine all'autore del reato: se si tratta di un soggetto apicale si assiste a un'evidente inversione dell'onere della prova che, invece, non opera qualora ricorra il caso di un soggetto sottoposto all'altrui direzione.

3.0 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Alla luce di quanto già rappresentato ai punti *subb.* 1 e 2 del presente Modello, al fine di uniformarsi a quanto disposto dal d.lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. e di garantire correttezza ed eticità nello svolgimento dell'attività aziendale, SER.I.T. S.r.l. ha ritenuto di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con l'obiettivo di rappresentare l'insieme di regole operative e comportamentali orientate alla prevenzione dei reati per i quali è prevista la responsabilità dell'Ente. Il tutto sempre nell'ottica di assicurare una costante compliance non solo alla normativa vigente, ma anche alle linee guida in materia dettate dalla società Capogruppo.

3.1 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello 231 sono annoverati i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, i membri dell'Organismo di Vigilanza, altri dirigenti e dipendenti della Società. Ai collaboratori, consulenti, fornitori, sindaci, revisori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili

alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), SER.I.T. richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla stessa, anche attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

3.2 Obiettivi e finalità

SER.I.T. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso. In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al Codice Etico al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

3.3 Costruzione del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto 231, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- calcolo dell'entità del rischio di commissione dei reati 231 (c.d. *risk assessment*), bilanciando il criterio probabilistico con gli effetti consequenziali, valutando se siano più o meno gravi a seconda del caso specifico esaminato;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo ed evitare la realizzazione della fattispecie criminosa (c.d. *gap analysis*);
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello; ▪ definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Si rileva, a ogni modo, l'attività aziendale svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme: UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018. Si dà inoltre atto che la società Capogruppo applica i seguenti sistemi di gestione:

- SGQ (Sistema di gestione per la qualità) conforme a ISO 9001:2015;
- SGA (Sistema di gestione per l'ambiente) conforme a ISO 14001:2015;
- SGS (Sistema di gestione per la salute e sicurezza del lavoro) conforme a BS OHSAS 18001:2007 e ISO 4500:2018;

- Sistema di gestione dei gas fluorurati a effetto serra, conforme a Regolamento UE n. 303/08;
- UNI ISO 26000 “responsabilità sociale delle organizzazioni”.

SER.I.T. S.r.l. ha altresì adottato e predisposto tutte le misure volte ad assicurare la raccolta e il trattamento dei dati personali, sia dei dipendenti, sia dei collaboratori, sia dei terzi e/o degli utenti presso cui svolge i propri servizi, in conformità al Regolamento europeo n. 679/2016, nonché al d.lgs. 101/2018, costituendo anche un apposito Ufficio di presidio a tale attività.

3.4 Modello, Codice Etico e sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto di formalizzare i principi etici e i valori a cui la società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, tenendo altresì conto delle determinazioni assunte dalla Società Capogruppo nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il Codice Etico rappresenta le misure che il Gruppo intende adottare, sotto il profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti di cui al d.lgs. 231/2001 e di predisporre le linee di condotta da seguire nel perseguimento e realizzazione della mission aziendale.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati: ▪ improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti e, in particolar modo, con la Pubblica Amministrazione;

▪ richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle disposizioni previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;

▪ definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Codice Etico è un primo pilastro fondante il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, fungendo allo stesso tempo da elemento presupposto e parte integrante dello stesso. Ne consegue che l'inosservanza dei principi e delle regole contenute all'interno del presente Codice può integrare conseguenze disciplinari di cui al d.lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, inoltre, riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l'azienda e, così, il Gruppo, riconoscono come propri e sui quali si intende richiamare l'attenzione di tutti i dipendenti e di coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Il Modello, peraltro, è costituito dalle seguenti sezioni:

1. Parte Generale, volta a illustrare i contenuti del d.lgs. 231/2001 e gli elementi essenziali del Modello adottato dalla società (definizione e adozione, caratteristiche, compiti e funzionamento dell'OdV, flussi informativi da e verso l'Organismo, sistema disciplinare, attività di formazione e informazione).
2. Parte Speciale e Procedure, con lo scopo di individuare nel dettaglio le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto 231 e di rappresentare e predisporre le misure utili alla prevenzione delle premesse condotte, soprattutto con riferimento ai processi aziendali sensibili.

La società Capogruppo, all'interno del proprio Modello 231, ha precisato che le società controllate dovranno allinearsi e recepire i protocolli di riferimento previsti dal documento in questione per i processi sensibili identificati, qualora applicabili alle loro realtà aziendali, salva l'individuazione di misure di prevenzione specifiche e adeguate alla peculiarità di ciascuna compagine societaria.

3.5 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

Il Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), pertanto è rimessa al Consiglio di Amministrazione della società la relativa approvazione e recepimento, mediante apposita delibera. Parimenti, anche il Codice Etico è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, in quanto parte integrante del Modello Organizzativo cui è allegato.

Il Modello 231 è oggetto di continuo monitoraggio circa la sua adeguatezza ed efficacia nel prevenire i reati previsti dal d.lgs. 231/2001 e, pertanto, può subire aggiornamenti sia nel presente documento, sia nei documenti che compongono le parti del Modello (es. Codice Etico, procedure, Parte Speciale, etc.).

Il Consiglio di Amministrazione provvede a effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto e alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

Ulteriori aggiornamenti possono essere determinati dall'introduzione di nuove tipologie di reato presupposto all'interno del Decreto 231 e/o da variazioni dell'assetto societario e organizzativo della società, e/o da variazioni di business di riferimento della stessa.

Anche per quanto concerne aggiornamento, modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali o adeguamenti normativi, la competenza spetta al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso (per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza). Il Consiglio di Amministrazione della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si

rendessero necessarie nel futuro. L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato del Consiglio di Amministrazione è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

3.6 Formazione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile e obbligatorio per un'efficace attuazione del Modello, come per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla società. I programmi di formazione sono condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

L'attività di formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, erogata a tutti i dipendenti, 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.

La formazione può essere classificata in generale o specifica:

1. la formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire a ogni partecipante di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel Decreto in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare;
- dei poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- del sistema di reporting interno riguardante l'Organismo di Vigilanza.

2. La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che in relazione alla loro attività necessitano di specifiche competenze con riferimento al Modello, come il personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti.

La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché delle specifiche misure di controllo da attivare al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/01 nello svolgimento dell'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti all'attività da esso svolta, nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive. Anche i soggetti preposti al controllo interno, ossia dediti al monitoraggio delle attività sensibili, saranno destinatari di una formazione specifica al fine di acquisire consapevolezza delle proprie responsabilità e del loro ruolo svolto

all'interno del sistema di vigilanza, nonché delle sanzioni applicabili nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

In caso di modifiche e aggiornamenti rilevanti del Modello 231 saranno organizzati dei moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute; inoltre, in ultimo, saranno organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.

La Società è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello e si impegna ad adottare e attuare un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione (es. meeting aziendali con cadenza annuale; corsi istituzionali in aula; comunicazioni).

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo. Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata/condivisa, oltre che al Consiglio di Amministrazione e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a coloro che sono tenuti a rispettare le prescrizioni del Modello. Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, nonché pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno informazione del Modello. L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

3.7 Comunicazione

Al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, viene assicurato, all'interno e all'esterno della propria organizzazione societaria, una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello. In particolare, la comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti, tempestiva, aggiornata e accessibile.

La Società potrà, inoltre:

- fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche, protocolli e procedure indicate nel Modello;
- inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

A tal ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la Società a violare le previsioni del Modello.

Si riporta che SER.I.T. ha predisposto un apposito Ufficio interno cui far riferimento per la materia della responsabilità degli enti ex d.lgs. 231/2001, il quale opera sia quale ponte di collegamento tra l'azienda e l'Organismo di Vigilanza, sia come punto di riferimento cui ciascun dipendente può rivolgersi per qualsiasi informazione o esigenza in argomento.

4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate sensibili ai fini del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme di cui al d.lgs. 231/2001 o, in generale, delle disposizioni di cui al Codice Etico. L'analisi dei rischi è strutturata in modo da valutare, per ciascuna fase dei processi aziendali in essere, quali siano quelli potenzialmente a rischio reato. In tal senso, è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definire le priorità d'intervento:

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore	
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5	
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4	
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3	
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2	
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1	

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività a rischio sono individuate nella Parte Speciale del presente Modello, mentre nelle procedure vengono definite le modalità di prevenzione della realizzazione delle fattispecie rilevanti. L'azienda persegue una politica aziendale in materia di sicurezza e igiene del lavoro, così come si avvale di strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e d.lgs. 81/08, e successive modifiche).

A maggior ragione, tale attività è stata intensificata e rafforzata dal marzo 2020 con l'avvento della situazione emergenziale legata alla diffusione del virus Sars-Cov2: sono state introdotte adeguate precauzioni per la tutela della salute del personale, nonché misure funzionali al monitoraggio delle fonti di rischio contagio, anche attraverso l'aggiornamento o l'integrazione della documentazione rilevante e di tutte le procedure e protocolli in materia.

Nella Parte Speciale è stato inserito un apposito paragrafo (PARAGRAFO 25 - sezione W) in cui vengono riepilogate le aree di determinazione e/o implementazione del rischio di commissioni di reati rilevanti ex d.lgs. 231/2001, alla luce dell'avvento della situazione sanitaria emergenziale legata alla diffusione del virus Covid-19.

5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna aziendale e della documentazione adottata, i principali processi, sotto-processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto-processi o attività sono stati valutati i seguenti elementi:

- regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche esaminate allo scopo sono:
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;

- esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

6.0 Organismo di Vigilanza

6.1 I requisiti

L'articolo 6 del Decreto 231 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione del reato presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, è stato istituito presso l'azienda un organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV") in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello. Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi ai seguenti principi:

1. **Autonomia:** è necessario che l'OdV sia dotato di autonomi poteri di ispezione e controllo, con la possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti e possa avvalersi di risorse adeguate all'espletamento delle attività assegnate.
2. **Indipendenza:** è necessario che sia garantita l'indipendenza dell'OdV nel suo complesso rispetto a possibili forme d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente di SER.I.T. Nel caso in cui la posizione di membro dell'OdV sia ricoperta da soggetti interni, questi dovranno essere inseriti in posizione di staff nell'ambito della struttura aziendale e con esonero da mansioni operative che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio.
3. **Professionalità:** è necessario che l'OdV sia composto da soggetti in possesso di competenze o esperienze professionali, tali da garantire l'efficace svolgimento dei compiti assegnati, quali ad esempio in attività ispettiva e consulenziale nei confronti di aziende pubbliche e private.
4. **Continuità di azione:** l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, con una periodicità tale da poter ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale; l'attività di

controllo e monitoraggio dovrà essere svolta in continua interazione con il management aziendale preposto.

6.2 Individuazione e nomina

L'Organismo di Vigilanza di SER.I.T. ha una struttura collegiale ed è composto da un numero di tre membri. Il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati al punto 7.1, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.

La Capogruppo AGSM AIM S.p.A., tenendo conto delle proprie specificità e del ruolo di coordinamento delle altre Società del Gruppo, si è orientata nella scelta di un organismo di tipo collegiale che può essere composto sia da membri esterni che interni, per un numero complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque, scelti tra personalità indipendenti dotate di specifica competenza e professionalità. In conformità a tali linee guida espressione dell'attività di direzione e coordinamento, anche SER.I.T. quale Società del Gruppo adotta parimenti un organismo di tipo collegiale.

L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale Regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione. Sotto questo profilo, è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

Il Consiglio di Amministrazione dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, così come ne determinerà la durata in carica. L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/01 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

La nomina esplicita i criteri seguiti e i requisiti di competenza dei soggetti individuati, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere la scelta e a designare i singoli componenti dell'OdV. In occasione della nomina, al fine di assicurare adeguata autonomia di azione e indipendenza all'Organismo medesimo, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone, nonché il compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo.

La composizione dell'OdV deve essere divulgata formalmente all'interno della società.

Il Consiglio di Amministrazione può intraprendere, con apposita deliberazione, un'azione di sospensione o di revoca del mandato affidato ai singoli componenti dell'OdV. Motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del/dei soggetto/i nella conduzione dell'attività e

responsabilità affidate dal mandato, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza, oltre che le intervenute cause di ineleggibilità di seguito riportate e il sopraggiungere di una condizione di conflitto di interessi.

In caso di rinuncia o di sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina del componente necessario per la reintegrazione dell'Organismo. Qualora decada, per qualsiasi motivo, il C.d.A. che ha proceduto alla nomina dei membri dell'OdV, questi ultimi rimangono in carica fino alla nomina dei nuovi componenti.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- ricoprire la carica di membro con poteri esecutivi del C.d.A. di SER.I.T., nonché la carica di membro con poteri esecutivi del C.d.A. di altre Società del Gruppo;
- incorrere nelle circostanze di cui all'art. 2382 c.c. *“non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi”*;
- essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della L. 27 dicembre 1956, n. 1423 o della L. 31 maggio 1965, n. 575 e ss.mm.ii., salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere indagato e/o l'aver riportato sentenza di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 e ss. c.p.p. con sentenza passata in giudicato:
 - 1) reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - 2) reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria, nonché per i delitti commessi in violazione delle norme di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - 3) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledono l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito ;

- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'Organo Amministrativo.
- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, l'aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso
- Assicurarci i flussi informativi di competenza
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati e, in questo caso, suggerirli alla società
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Inoltre, nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

6.4 Flussi informativi

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi, nella loro versione anche successivamente aggiornata, i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società .

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e/o individuate nel Modello anche tramite il canale riservato (**odv@serit.info**) o ulteriori modalità, aggiuntive alla precedente, che verranno individuate dall'OdV e messe a opportuna conoscenza del personale aziendale.

L'Organismo di Vigilanza deve obbligatoriamente essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero determinare la responsabilità di SER.I.T. ai sensi del D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. In particolare, ciascun destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV:

- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello;
- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari aperti e delle eventuali sanzioni irrogate per violazioni ad esso ricollegabili.

A tale riguardo, valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione
- le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.
- Qualora la segnalazione non venga indirizzata direttamente all'OdV ma al Responsabile di Funzione, quest'ultimo tempestivamente trasmette in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, garantendo la riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e della privacy delle persone interessate dalla segnalazione. Nella descrizione di dettaglio del comportamento illecito non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto
- le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società e che possano risultare rilevanti ex d.lgs. 231/2001
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa, valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dell'azienda
- l'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso

In conformità alla L. 179/2017 "*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*", i segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza negativa derivante dalla segnalazione medesima. È, inoltre, garantita la riservatezza dell'identità del segnalante. Come previsto dal Sistema Disciplinare adottato dal Gruppo AGSM AIM in conformità al D.Lgs. 231/2001, la violazione delle misure di tutela del segnalante è qualificabile come illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile.

Reporting e riunioni con gli organi societari

L'OdV relaziona attraverso un documento scritto al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Direttore Generale in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità o suggerimenti di miglioramento. In particolare, la relazione periodica indica le attività svolte nel periodo di riferimento, in termini di controlli effettuati e esiti ottenuti, unitamente alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello o di documenti ad esso collegati. Quanto alle criticità riscontrate, esse sono da riferire a rischi valutati di entità significativa, mentre i suggerimenti di miglioramento sono da riferire a rischi di entità più modesta.

Inoltre, l'Organismo può chiedere di incontrare i suddetti organi societari ogniqualvolta lo ritenga motivatamente opportuno; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni agli organi societari specificando la parte di loro interesse e il motivo delle richieste. D'altra

parte, l'OdV può essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV, nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

6.5 Rapporti tra Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo

Ai fini di un miglior coordinamento nell'ambito del Gruppo AGSM AIM, gli OdV delle Società controllate informano l'Organismo della Capogruppo, oltre che il proprio Vertice aziendale, relativamente a:

- modifiche apportate al Modello di organizzazione e gestione di propria pertinenza, illustrandone le motivazioni;
- fatti rilevanti emersi dalle attività di verifica e sanzioni disciplinari eventualmente comminate ai sensi del Decreto 231.

Inoltre, gli Organismi di Vigilanza delle Società controllate, ove necessario, possono ricorrere (sulla base di accordi formali che prevedano, tra l'altro, i livelli di servizio, i flussi informativi e la tutela della riservatezza) a risorse della controllante per l'esecuzione delle attività di verifica.

Nel caso in cui sia accertata l'impossibilità di esecuzione delle suddette attività di verifica con risorse interne, potrà essere richiesto supporto esterno per tale finalità. È, infine, previsto un incontro semestrale tra gli OdV della Capogruppo e gli OdV delle Società controllate.

7. Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

In conformità alle disposizioni normative di cui agli artt. 6 comma 2, lett. e) e 7 comma 4 lett. b) del d.lgs. 231, l'azienda ha proceduto all'adozione di un sistema disciplinare volto a perseguire il mancato rispetto delle misure previste dal Modello 231. Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, e ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello e del Codice Etico aziendale commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di SER.I.T.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del d. lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi, il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto. Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300) e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

È stato, così, predisposto un sistema disciplinare che sanziona le violazioni commesse in proporzione alla loro gravità e, allo stesso tempo, opera precise differenziazioni a seconda dei ruoli rivestiti dai singoli soggetti interessati. In particolare, la scelta della sanzione applicabile è strettamente correlata alla valutazione complessiva del fatto e delle sue conseguenze, con disamina specifica dei profili che concernono l'intenzionalità del comportamento e/o il grado della colpa, nonché la personalità dell'autore

(sussistenza di precedenti disciplinari a suo carico e/o pendenze). Solo all'esito di quest'articolata analisi, diverrà possibile esprimere compiutamente un giudizio circa la difformità della condotta rispetto alla procedura prevista dal Modello, accertando in modo inequivoco il grado di inottemperanza alle norme e la gravità delle violazioni commesse.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, deve essere esposto *“mediante affissione in luogo accessibile a tutti”*.

7.1 Condotte sanzionabili

Sono sanzionabili, secondo il presente Sistema Disciplinare, i comportamenti attuati in violazione del Modello organizzativo e del collegato Codice Etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure o protocolli ricompresi nel Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inadempienza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che esponano AGSM AIM S.p.A. alla comminazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
9. la violazione delle misure di tutela del segnalante (L. 179/2017);
10. la segnalazione infondata effettuata con dolo o colpa grave.

In relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati, si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che,

secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Importante ricordare che, per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità, la società si è dotata di una procedura interna di controllo “*Segnalazione di sospetti Whistleblowing*”, con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all’atto di nuova assunzione e reperibile sul sito internet.

7.2 Soggetti destinatari delle sanzioni

Il sistema disciplinare previsto dal Modello 231 opera un distinguo a seconda del rapporto che lega i soggetti interessati all’Azienda.

7.3 Misure e sanzioni nei confronti degli apicali

Le norme e i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei documenti a esso connessi, devono essere rispettati dai soggetti che rivestono, in seno all’organizzazione di SER.I.T., una posizione c.d. “*apicale*”.

Ai sensi dell’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto 231, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che “*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*” dell’Ente.

In tale contesto assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della società (di seguito, anche ‘Amministratori’ e ‘Revisori’), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta).

La Società valuta con rigore le infrazioni attuate da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne rappresentano l’immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico.

La formazione e il consolidamento di un’etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Nel caso in cui la violazione sia imputabile al Consiglio di Amministrazione, l’OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell’assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all’amministratore. In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

Le violazioni delle procedure previste dal Modello 231 o l’adozione, nell’espletamento dell’attività, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 stesso e/o del Codice Etico compiute dagli

Amministratori della Società, dai Sindaci e/o dai Revisori verranno tempestivamente comunicate, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza per la valutazione degli opportuni provvedimenti, i quali devono essere proporzionati alla gravità delle infrazioni, culminando, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità, prevista dagli artt. 2393 c.c., e la conseguente destituzione dalla carica.

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico commessa da parte della Direzione Generale, l'Organismo di Vigilanza deve informare tempestivamente tutti gli amministratori. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti, adotterà gli opportuni provvedimenti e, nei casi in cui essi attuino, rispetto alle prescrizioni richiamate nel Modello, una condotta manchevole e gravemente pregiudizievole per la Società, questa valuterà se, a fronte dei comportamenti riscontrati, permangano i presupposti per il mantenimento del vincolo fiduciario insito nel rapporto di lavoro e procederà, in caso contrario, alla risoluzione del rapporto di lavoro ex art. 2118 c.c. e, nei casi accertati di comportamento doloso, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

7.4 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

In caso di violazione, da parte dei dipendenti di SER.I.T., delle disposizioni contenute nel codice etico, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

L'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale". Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di SER.IT. legati allo stesso da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

Qualora venga accertata una o più violazioni, in ragione della relativa gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa come da CCNL
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione economica per un dato periodo di tempo come da CCNL
- Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (con e senza preavviso)

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento

- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- alle mansioni del lavoratore
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e d'irrogazione delle sanzioni: non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza. La segnalazione all'OdV deve pervenire dal soggetto che abbia rilevato il comportamento illecito.

7.5 Misure e sanzioni nei confronti dei terzi

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello e nel Codice Etico adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori esterni, prestatori d'opera, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda.

Pertanto, qualsivoglia comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto di cui al Decreto 231, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione del rapporto, la revoca dell'incarico e/o l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto di SER.I.T. al risarcimento danni qualora dalla violazione la Società subisca un danno, anche di immagine, economicamente apprezzabile.

A tal fine, viene previsto l'inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello e al Codice Etico applicati all'interno della società e si impegna al loro rispetto, prevedendosi, in difetto, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto;
- risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la società/revoca dell'incarico;
- eventuale applicazione di penali.

7.6 Misure e sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora le violazioni siano poste in essere da uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il procedimento disciplinare dovrà essere gestito dall'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità.

I provvedimenti da adottare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, delle procedure aziendali o del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, saranno decisi dall'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità.

Anche in questo caso, al pari degli amministratori, saranno prese le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali ad esempio:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze
- diffida formale
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo
- revoca dell'incarico
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

7.7 Procedimento

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione rilevante ex d.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni. Esaurita l'attività di verifica e di controllo, esso valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile:

- in caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti;
- in caso negativo, trasmette la segnalazione al Presidente del C.d.A., ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi, regolamenti o norme interne applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.