

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231***

PARTE GENERALE – situazione al 15/6/2016

Deliberato con determina A.U. n.18 del 18.10.2016
Ratificato con delibera Assemblea dei Soci del 7.11.2016

www.multiservizicaerite.it

Multiservizi Caerite S.p.A. con Socio Unico-Comune di Cerveteri - Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento del Comune di Cerveteri
Vicolo Mario Fabio Sollazzi n°3 - 00052 Cerveteri (Rm) - tel. **06 99552659** fax **06 9953495** - info@multiservizicaerite.it - pec: multiservizicaerite@legalmail.it
PIVA e C.F. **07105121003** - R.E.A. 1011327 del 24.09.2002 RM - capitale sociale € 3.951.642 i.v.

INDICE

1.	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	3
1.1	I reati previsti dal Decreto	3
1.2	Sanzioni	13
1.3	Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa.....	15
1.4	Linee guida di Confindustria	16
2.	Adozione del Modello di Organizzazione e Gestione da parte di multiservizi	17
2.1	Modello di Governance	19
2.2	Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	19
2.3	Destinatari del Modello	21
2.4	Codice Etico e Modello	22
3.	Organismo di Vigilanza.....	22
3.1	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	22
3.2	Cause di ineleggibilità e/o di decadenza.....	23
3.3	Funzioni, poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza.....	25
3.4	Reporting dell'Organismo di vigilanza nei confronti degli organi societari.	28
3.5	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	29
3.6	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	30
3.7	Controlli e Procedure.....	31
3.8	Aggiornamento del Modello.....	32
4.	Internal Audit.....	32
5.	Formazione del personale e diffusione del modello nel contesto aziendale.....	33
5.1	Pubblicità e diffusione del Modello.....	33
5.2	Formazione del Personale.....	34
5.3	Informativa a collaboratori esterni e partners.....	35
6.	Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello .	36

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di “responsabilità amministrativa” a carico di società ed associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito denominati “Enti”) per alcuni reati commessi, nell’interesse o vantaggio degli stessi da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- soggetti terzi che agiscono in nome e/o per conto dell’ente.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

1.1 I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Sono elencati, di seguito, tutti i reati attualmente ricompresi nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, suddivisi per macrocategorie.

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell’Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *ter* c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
 - Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Corruzione (artt. 318, 319, 320 c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
 - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 (art. 24 *bis*):
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635- quater c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
 - Falsità nei documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).
3. Delitti di criminalità organizzata introdotti nel Decreto dalla Legge 94/2009 (art. 24 ter).
- Associazione per delinquere, anche diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art 416 bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso;
 - Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - Associazione per delinquere (art 416 comma 1- 5 c.p.)
 - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2 comma 3, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407 comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).
4. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti nel Decreto dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25 bis):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.).
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25-*bis* 1):
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

6. Reati societari, introdotti nel Decreto dal D.Lgs. 61/2002 e modificati, in ultimo, dalla Legge 69/2015:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (v. art 173 bis del TUF che ha sostituito l'abrogato art. 2623 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (abrogato art. 2624 c.c. cfr. art. 27 comma 2 d.lgs. 39/2010);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*):

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);

- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale art. 270-*quater* c.p.);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinques* c.p.);
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
 - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15/12/1979, n. 625 conv. con modif. in l. 6/02/1980, n. 15);
 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1):
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.)
9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 (art. 25 *quinquies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600-*bis*, commi 1 e 2, c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

10. Abusi di mercato, introdotti nel Decreto dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *sexies*):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).

11. Reati transnazionali, introdotti nel Decreto dalla Legge 146/2006:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (DPR 43/1973, art. 29- *quater*);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (DPR 309/1990, art. 74);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998, art. 12);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti nel Decreto dalla Legge 123/2007 (art. 25-*septies*):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti nel Decreto dal D.Lgs. 231/2007 e dall'art. 3, comma 5, lett. a), Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (art. 25-*octies*):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);

- Autoriciclaggio (art. 648 *ter* 1 c.p.).

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25-*novies*):

- Immissione su sistemi di reti telematiche, a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171 comma 1, lett. a-*bis*), Legge 633/1941);
- Reati di cui al punto precedente commessi in riferimento ad un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-*bis*, comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-*quinquies* e 64-*sexies* Legge 633/1941, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-*bis* e 102-*ter* Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171-*bis*, comma 2, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/1941, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno

contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-*quater*, Legge 633/1941 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102-*quinquies*, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171-*ter* comma 1, Legge 633/1941);

- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171-*ter* comma 2, Legge 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-*bis* Legge 633/1941, entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione sull'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 181-*bis*, comma 2 di detti dati (art. 171-*septies*, Legge 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies*, Legge 633/1941).

15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto nel Decreto dalla Legge 116/2009 (art. 25-*decies*):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

16. Reati ambientali, introdotti nel Decreto dalla L. 68/2015 (art. 25-undecies):

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727--bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260-bis D.Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006);

- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 Legge n. 150/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 D.Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 D.Lgs. n. 202/2007).

17. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto dal D.Lgs. 9 agosto 2012 n. 109 (art. 25-*duodecies*) con riferimento al delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286.

1.2 Sanzioni

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca (del profitto che la società ha tratto dal reato e, in sede cautelare, sequestro conservativo);
- pubblicazione della sentenza di condanna (può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione principale e di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'ente con il suo

patrimonio o con il fondo comune. La sua determinazione è prevista dal giudice secondo il meccanismo delle quote che si articola in due fasi.

Nella prima fase viene fissato l'ammontare del numero delle quote che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille; tale determinazione avviene sulla base della valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente (adozione di modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari) e delle eventuali condotte riparatorie e riorganizzative (sanzioni disciplinari) dopo la commissione del reato.

Nella seconda fase l'organo giurisdizionale determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1549 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica.

Alla conclusione della seconda fase si ottiene l'importo totale della sanzione attraverso la moltiplicazione tra il valore della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito amministrativo; la sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di 25.800 euro ad un massimo di 1.549.000 euro, in modo da adeguarsi alle condizioni dell'ente.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate per i reati per i quali sono espressamente previste, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi della vigente normativa, le sanzioni interdittive non si applicano in caso di commissione dei reati societari e di *market abuse*. Si precisa infatti che, per tali reati, sono previste le sole sanzioni pecuniarie, raddoppiate nel loro ammontare dall'art. 39, comma 5, della L. 262/2005 ("Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari").

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

1.3 Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente ("Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V."), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V..

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. Con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.4 Linee guida di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria alla data del 31.03.2008 e da ultimo nel marzo 2014, approvate dal Ministero della Giustizia il 21.7.2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;

Costante aggiornamento del Modello;

- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- specifica previsione dei principi e dei sistemi di controllo;

individuazione chiara ed univoca dei profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio di reato;

- procedure, manuali e/o informatiche, che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;

- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, documentabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli effettuati;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- autonomia dell'Organismo di Vigilanza nonché tracciabilità e conservazione della documentazione delle attività svolte dall' Organismo di Vigilanza medesimo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Le Linee Guida 231 avranno lo scopo di:

- (i) sensibilizzare e rendere consapevoli le società controllate sull'importanza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
- (ii) prevenire il rischio che attraverso la commissione di condotte illecite nell'ambito delle attività svolte dalla società si possa dar luogo all'applicazione di sanzioni penali ed amministrative, con grave pregiudizio per il patrimonio.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI MULTISERVIZI

Multiservizi Caerite S.p.A. (di seguito anche "Multiservizi" o "la società") è una società avente a oggetto sociale la gestione dei servizi pubblici per conto del Comune di Cerveteri e, in particolare, il servizio farmaceutico al dettaglio, il servizio cimiteriale, il servizio di illuminazione elettrica votiva, il servizio di illuminazione pubblica e il servizio di verde pubblico. Costituita nell'anno 2002, ha quale socio unico il Comune di Cerveteri che esercita, oltre ad un'attività di controllo, anche un'attività di direzione.

Multiservizi, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali ed in sintonia con le indicazioni dell'organo gestorio procedere all'adozione di un modello di organizzazione e di

gestione in conformità alle prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Collaboratori e Partner a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello predisposto da Multiservizi si fonda su un sistema strutturato ed organico di Protocolli nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali, e procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
 - un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Multiservizi nelle "aree di attività a rischio" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Multiservizi che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale.
- ribadire che Multiservizi non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono, comunque, contrari ai principi etici cui Multiservizi intende attenersi.

Il Modello si completa con i seguenti Allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Allegato 1: Parte Speciale;
- Allegato 2: Codice Etico;
- Allegato 3: Sistema Disciplinare;

La Società si impegna a modificare e/o integrare il presente Modello al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Società, nonché la normativa rilevante.

Le eventuali modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente documento sono sottoposte ad approvazione dell'Amministratore Unico.

2.1 Modello di Governance

La governance di Multiservizi è così articolata:

- Assemblea dei Soci, cui spetta approvare il bilancio, deliberare sulle modifiche allo statuto, sull'emissione di obbligazioni, sulla nomina e sui poteri dei liquidatori, sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci, sugli indirizzi generali per le tariffe e la gestione dei beni e dei servizi pubblici affidati alla società e su ogni altro oggetto riservato alla sua competenza dalla legge, dall'atto costitutivo e dallo statuto.
- Amministratore Unico, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo statuto – all'Assemblea.
- Collegio Sindacale, cui spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dallo statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; c) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle Società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione.

2.2 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

In ottemperanza alle previsioni del Decreto, l'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato il punto di partenza per la definizione del Modello di Multiservizi. In particolare, è stata effettuata un'accurata verifica delle

attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, al fine di individuare i “rischi di reato” ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di redazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami del Decreto.

3.2.1. I fase: identificazione delle attività a rischio

La Società ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello dell'Ente individui, infatti, le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

È stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali di Multiservizi e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (nonché pratici esempi di attività “sensibili”), gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi “strumentali/funzionali”).

In considerazione delle attività caratteristiche di Multiservizi le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24 e 25, 24 ter, 25 ter, 25 octies.

Le risultanze della fase in commento – così come aggiornate a seguito dell'attività di revisione del Modello - comprensive dell'elencazione tipologica delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione dei medesimi - sono analiticamente illustrate nel documento “Parte Speciale” in Allegato 1.

Nell'ambito di tali attività a rischio ed in considerazione del fatto che Multiservizi è una società *in house* del Comune di Cerveteri, per conto del quale svolge un servizio pubblico, pur avendo personalità di diritto privato. Per tale motivo, Multiservizi rientra nella categoria degli incaricati di pubblico servizio ex art. 358 c.p. con le conseguenze da ciò derivanti in termini di potenziale estensione dei rischi di commissione di illeciti contro la Pubblica Amministrazione anche ai reati propri di corruzione passiva (e non solo attiva) di concussione e di induzione indebita.

L'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (cd. mappatura), come già sopra ricordato, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna direzione/dipartimento competente, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

Tali interviste sono state raccolte in una scheda descrittiva (“Analisi AS IS”), che illustra, tra l'altro, le deleghe e le procure indicate dalla Società, le procedure da quest'ultima adottate e/o da formalizzare nonché le attività aziendali di Multiservizi e le relative strutture organizzative.

3.2.2. II fase: identificazione e analisi del sistema dei controlli

Per ciascuna delle aree a rischio identificate, si è successivamente proceduto ad individuare ed esaminare le procedure operative ed i concreti controlli in essere a presidio dei rischi identificati.

Tale attività ha avuto il duplice obiettivo *i)* di valutare l'idoneità delle menzionate procedure operative a prevenire, con riferimento alle attività sensibili, i reati rilevanti ai sensi del Decreto e *ii)* di individuare le eventuali carenze del sistema esistente.

A tal fine, nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad evidenziare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Sulla base dell'analisi del rischio, la Società si è impegnata nel pianificare la progressiva redazione di protocolli e procedure che completino il sistema di controllo interno. Al riguardo è opportuno segnalare che le attività sensibili sono comunque gestite sulla base di prassi aziendali, che non sempre presentano i requisiti di formalità propri delle procedure. Laddove ritenuto necessario/opportuno, pertanto, le prassi verranno trasfuse in procedure formalizzate all'esito di un processo apposito di ricognizione e condivisione con le funzioni aziendali, gestito dall'OdV sulla base della mappatura delle aree a rischio reato.

La verifica periodica della mappatura delle aree a rischio reato e dell'effettiva implementazione dei protocolli necessari costituisce, inoltre, compito precipuo dell'OdV.

2.3 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, direttore generale e per quanto di competenza a ciascun membro del collegio sindacale;
- a coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Unità Organizzative;
- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche, ad esempio, il socio azionista di maggioranza, che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale ed il compimento di determinate operazioni, anche nell'ambito di una società controllata, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta dell'ente;
- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero o presso una società controllata per lo svolgimento dell'attività;

- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima (soggetti che svolgono, in forza di appositi accordi, funzioni per Multiservizi).

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partner* nelle associazioni temporanee o società con cui Multiservizi opera.

Nei contratti di fornitura, patti fra soci o *partner* commerciali, ecc. dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti nel presente Modello, ovvero l'indicazione da parte del contraente della adozione di un proprio Modello ex D. Lgs. 231/2001.

2.4 Codice Etico e Modello

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Multiservizi allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che vengono riconosciuti come propri e sui quali viene richiamata l'osservanza da parte di tutti i dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione dell'art. 6 lett. b) del Decreto è stato istituito l'OdV la cui natura, funzioni e poteri sono previsti dalla legge e vengono di seguito meglio descritti. Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella sua Relazione di accompagnamento, l'OdV deve essere dotato delle seguenti caratteristiche:

- a) autonomia e indipendenza;

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una collocazione nella più elevata posizione gerarchica, e prevedendo una attività di reporting al vertice aziendale.

L'Organismo è indipendente e separato dai settori operativi della Società. In particolare, è necessario che l'OdV:

- disponga dei necessari poteri di ispezione e controllo;
- abbia la facoltà di accedere alle informazioni aziendali rilevanti;

- abbia una indipendenza economica e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

Al fine di garantire il massimo grado di indipendenza è inoltre necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una situazione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né che siano titolari, all'interno della stessa, di funzioni di tipo esecutivo.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è garantita dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti.

- b) professionalità, possesso di cognizioni tecniche specialistiche, legali, contabili ed organizzative;

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio. L'OdV si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società. L'OdV si avvarrà, laddove lo ritenesse necessario, anche della collaborazione delle altre aree della Società.

- c) continuità d'azione;

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere pertanto una struttura interna, sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza,
- curare l'attuazione del Modello e del Codice Etico ed assicurarne il costante aggiornamento.

L'OdV di Multiservizi è composizione monocratica. La nomina dell'OdV, gli emolumenti specifici e il budget annuale da impiegare per le attività sono adottati con delibera dell'Assemblea dei Soci, su proposta dell'Amministratore Unico. I componenti dell'ODV in ogni caso non potranno percepire premi o altro tipo di retribuzioni variabili.

3.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza

- a) intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista che controlla la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, al di fuori delle ipotesi legate al fatto che essi siano scelti tra i membri del collegio sindacale della Società;
- b) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- c) essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- d) essere stato condannato ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- e) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- f) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- g) essere affetti da una grave infermità che renda uno dei componenti dell'OdV stabilmente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- h) la cessazione della carica di membro del collegio sindacale, ove a quest'ultimo siano attribuite le funzioni dell'OdV.

Ove si verifichi una delle cause di decadenza enumerate, l'Amministratore Unico, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Amministratore Unico deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente e comunicare tale circostanza ai soci affinché adottino le opportune deliberazioni.

L'Amministratore Unico, sentiti i componenti dell'ODV non interessati dalla causa in questione, anche per la funzione dei medesimi di membri del collegio sindacale, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'OdV che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal Decreto 231/01, l'Amministratore Unico, assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'OdV, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

La revoca dei componenti dell'OdV potrà avvenire solo con delibera dell'Amministratore Unico, sentito il parere dei componenti dell'ODV non interessati dalla causa in questione nella loro veste e funzione di membri del collegio sindacale e per giustificato motivo. L'eventuale revoca di uno dei componenti dell'OdV dovrà essere comunicata anche dai componenti dell'ODV non interessati dalla questione al Soci Unico.

Qualora venga a mancare, per dimissioni o altre cause, uno dei componenti dell'OdV e resti comunque in carica la maggioranza dei componenti dello stesso, l'Amministratore, anche su proposta del medesimo Organismo, potrà nominare un sostituto che resti in carica fino alla scadenza del mandato. L'OdV si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, l'Amministratore Unico provvede a nominare i nuovi componenti.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, a titolo esemplificativo:

- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro effettivo dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva all'Amministratore Unico il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso. È fatto obbligo al Presidente, ovvero al membro effettivo più anziano, di comunicare tempestivamente all'Amministratore Unico il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro effettivo più anziano d'età, il quale rimane in carica fino alla data in cui l'Amministratore Unico abbia provveduto alla nomina del nuovo Presidente.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'Organismo provvede ad autoregolamentarsi attraverso uno specifico Regolamento corredato da eventuali norme specifiche che ne garantiscano il miglior funzionamento. L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza dell'Amministratore Unico alla prima seduta utile.

3.3 Funzioni, poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale né dell'alta direzione, alla quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'Organismo esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Società, compreso l'Amministratore Unico, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti.

Nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV definisce annualmente un "Piano per la verifica del Modello" avente ad oggetto, in particolare: (i) la promozione delle attività di controllo da parte dei responsabili delle Funzioni interessate; (ii) la pianificazione delle verifiche sull'attuazione, l'osservanza, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello; (iii) la pianificazione delle ulteriori attività di analisi, monitoraggio ed approfondimento in ordine al Modello Organizzativo.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto e tenuto conto di quanto contenuto nel Piano per la verifica del Modello, sono affidate all'Organismo le seguenti attività:

- a) diffondere e verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Etico;
- b) verificare, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello e l'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Società a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- c) richiedere, raccogliere ed elaborare, ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
- d) verificare e controllare la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- e) condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- f) segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- g) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- h) predisporre un "Piano Annuale Di Formazione" volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, prevedendo in particolare il contenuto e la periodicità dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza ed apprendimento;
- l) valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;
- m) valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive;
- n) trasmettere tempestivamente all'Amministratore Unico ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- proporre all'Amministratore Unico le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dall'Amministratore Unico;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'Organismo dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto, fatta eccezione per quelli che, in ragione della specifica operatività della Società, sono assoggettati per legge a vincolo di segretezza.

Nello svolgimento delle proprie mansioni ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'OdV può richiedere o rivolgere informazioni all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione. Resta impregiudicata la facoltà, per l'OdV, di sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne sia di 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.

All'Organismo è assegnato un congruo *budget* annuale, stabilito con delibera dall'Amministratore Unico, affinché l'OdV medesimo possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In ogni caso, l'OdV potrà richiedere all'Amministratore Unico mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione, necessari a consentirne la normale operatività e per svolgere analisi ed indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

L'OdV si riunisce periodicamente e secondo necessità con un numero minimo di quattro sessioni l'anno. Di tali sedute, cui può assistere l'Amministratore Unico salvo delibera contraria - motivata - dell'OdV, viene redatto processo verbale e inoltre viene redatta apposita relazione dell'esito delle sessioni. L'OdV deve tenere costantemente informato il collegio sindacale. L'OdV ha facoltà di partecipare personalmente alle riunioni con l'Amministratore Unico e il Socio convocate per la trattazione delle materie e dei casi di competenza dell'OdV. Ha altresì facoltà di richiederne la trattazione.

L'OdV di Multiservizi potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Socio Unico o dall'Amministratore Unico e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

In ogni caso, l'OdV è tenuto alla stretta osservanza della normativa a tutela della *privacy*, nonché della riservatezza, al rigoroso riserbo su tutti i dati e le informazioni di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento delle proprie funzioni e compiti.

3.4 Reporting dell'Organismo di vigilanza nei confronti degli organi societari.

L'OdV riferisce direttamente all'Amministratore Unico della Società.

Sono assegnate all'OdV di Multiservizi due linee di *reporting*:

- 1) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Unico della Società;
- 2) la seconda, su base periodica, nei confronti del medesimo Amministratore Unico della Società ("Organi Societari").

In particolare, l'OdV riferisce all'Amministratore Unico con periodicità almeno semestrale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute ed alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'Organismo redige inoltre una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che, con cadenza almeno annuale, viene portata all'attenzione del Amministratore Unico ed, eventualmente, dell'assemblea del Socio. L'Organismo illustra, se possibile, tale relazione in una seduta cui partecipino congiuntamente, oltre all'Organismo medesimo, anche l'Amministratore Unico e sottopone il piano delle verifiche programmate per l'anno successivo.

L'OdV ha, altresì, l'obbligo di riferire tempestivamente all'Amministratore Unico in merito a tutte le trasgressioni, le infrazioni e i comportamenti non conformi riscontrati e propone le revisioni, le modifiche o integrazioni necessarie a prevenirli.

In particolare, l'OdV segnala tempestivamente all'Amministratore Unico:

- (a) qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato esso stesso;
- (b) ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto.

3.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti gli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori della Società nonché i somministrati in forza presso la Società, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative contenute nella predetta Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificamente prescritto dallo stesso Organismo di Vigilanza.

Ai fini di cui sopra, si procederà ad adottare uno specifico regolamento interno (il "Regolamento Flussi Informativi"), che individua le tipologie di informazioni e documenti che le singole Funzioni aziendali, nell'ambito delle proprie attività e con riferimento ai propri processi operativi, devono inviare all'OdV con cadenza almeno semestrale

L'Amministratore Unico o altra funzione aziendale a ciò preposta, provvede, in ogni caso, a trasmettere all'OdV il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso nonché tutte le disposizioni organizzative e/o inerenti la gestione delle funzioni aziendali e del personale.

All'OdV vengono, inoltre, comunicati, con periodicità semestrale:

- i piani di formazione;
- i piani ed i risultati delle attività di controllo disposti all'interno della Società dagli organi e dalle funzioni competenti, in relazione a fatti ed attività rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- le analisi di *risk assessment* e di mappatura delle attività e dei processi rilevanti in funzione del Modello Organizzativo compiute dalle funzioni aziendali competenti della Società;
- le analisi di *compliance* eventualmente svolte dalla competente funzione aziendale della Società, in relazione a fatti ed attività rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- gli eventuali procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello ed i relativi provvedimenti sanzionatori o di archiviazione, con le relative motivazioni.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Nel Codice Etico di Multiservizi è previsto che: *“Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o alle procedure operative che compongono il Modello o in genere il sistema di controllo interno, è tenuto a segnalarle prontamente all’Organismo di Vigilanza”*.

In linea con l’articolo 6, comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001, valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- l’OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L’OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni pervenute all’OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l’accesso solo da parte dei membri dell’Organismo, nel rispetto della normativa sulla privacy.

È istituito un indirizzo e-mail intestato che costituisce il canale di comunicazione ufficiale tra il personale della Società e l’OdV.

3.6 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all’OdV di Multiservizi le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della società, dei reati di cui al Decreto;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- evidenza dei controlli effettuati sul rispetto della normativa a tutela della sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro ed, in generale, tutta la principale documentazione relativa a tale ambito, assicurando un costante flusso informativo e una concreta collaborazione tra l'Organismo ed il Responsabile aziendale;
- i provvedimenti e le notizie eventualmente individuati in protocolli specifici.

I responsabili delle singole direzioni sono inoltre tenuti a vigilare sull'operato dei propri collaboratori e a riferire ogni 12 mesi sul regolare svolgimento delle procedure operative nel rispetto del Codice etico.

3.7 Controlli e Procedure

L'OdV ha l'obbligo di effettuare periodicamente dei controlli nelle singole aree per verificare l'effettiva introduzione e la corretta applicazione, in particolare nelle aree a rischio, dei singoli Protocolli. L'OdV ha inoltre l'obbligo di verificare la corretta e puntuale predisposizione, gestione e archiviazione dei documenti previsti nei Protocolli, nonché l'efficienza e la funzionalità delle misure previste nel Modello.

L'OdV ha il compito di effettuare la supervisione e di monitorare tutte le operazioni e gli atti sopra elencati e, qualora lo ritenesse opportuno, tutti i processi che li determinano e la relativa documentazione di supporto, effettuando le verifiche che ritiene necessarie.

L'OdV controlla che non ci siano soggetti che di fatto assolvano funzioni di competenza di altri soggetti, che sono stati espressamente delegati per lo svolgimento delle stesse (in particolare riguardo alla gestione, amministrazione e controllo della Società).

L'OdV deve effettuare tutte le verifiche e i controlli di seguito elencati:

1. Verifiche periodiche sulle operazioni aventi valore economico particolarmente rilevante e che comportino rapporti con la P.A.;
2. Verifiche obbligatorie su alcune operazioni/processi significativi come indicato nei Protocolli;
3. Obbligo di intervento immediato in caso di ricezione di comunicazioni inerenti la rilevazione di comportamenti illeciti come indicato nei Protocolli;
4. Obbligo di intervento immediato in caso di accertamenti ed ispezioni da parte di organi di controllo della P.A., delle forze dell'ordine e delle autorità giudiziarie, secondo le modalità indicate nei Protocolli;
5. Pareri e controlli obbligatori su alcune operazioni ed attività dei componenti del C.d.A.;

6. Le verifiche di cui al punto 1 e tutte le ispezioni devono essere verbalizzate e menzionate in apposito registro.

3.8 Aggiornamento del Modello

L'OdV ha il dovere di proporre all'Amministratore Unico gli aggiornamenti del Modello che si rendessero necessari, così come le modifiche delle procedure o l'introduzione di nuove, qualora variazioni delle attività della Società, acquisizioni, fusioni, dismissioni o cessioni, scissioni, trasformazioni, o in generale altri eventi straordinari che alla luce del Codice Etico e del Decreto, e successive modifiche e integrazioni, lo rendano necessario.

L'OdV deve in ogni caso formulare proposte di aggiornamento del Modello qualora vengano rilevate violazioni significative delle singole prescrizioni e/o qualora vengano commessi reati in connessione dell'attività aziendale; in tali casi dovranno essere rimosse le lacune organizzative che hanno causato o agevolato la commissione dei reati.

L'OdV deve tenersi aggiornato, anche avvalendosi di consulenti esterni, sull'estensione della responsabilità dell'Ente ad altre fattispecie di reato e sulle modifiche e integrazioni delle stesse da parte del legislatore, nonché del Decreto, e comunque su qualsiasi novità legislativa inerente il Decreto e la normativa di riferimento, e di conseguenza curare l'aggiornamento del Modello e dei Protocolli.

L'OdV, a prescindere dal verificarsi delle circostanze sopra indicate, comunque ogni anno, effettua, anche avvalendosi di consulenti esterni, l'Analisi dei Rischi in tutte le aree aziendali. In caso di rilevazione di nuove aree a rischio o di nuovi rischi l'OdV provvede a formulare le conseguenti proposte di aggiornamento.

4. Internal Audit

Multiservizi intende formalizzare l'istituzione al proprio interno di un'apposita Funzione di Internal Audit al fine di garantire il miglioramento della funzionalità del sistema di controllo interno sia nei singoli processi che nella gestione complessiva di impresa. La responsabilità di tale funzione è affidata a soggetti con adeguati requisiti di professionalità senza incarichi o responsabilità operative, organicamente a rapporto dell'Amministratore Unico.

Anche in conformità agli Standard Internazionali per la Pratica Professionale dell'Internal Auditing e con il Codice Etico dell'Institute of Internal Auditors – IIA, il responsabile:

- verifica, sia in via continuativa sia in relazione a specifiche necessità e nel rispetto degli standard internazionali, l'operatività e l'idoneità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, attraverso il piano di audit basato su un processo strutturato di analisi e individuazione dei principali rischi;
- ha accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento dell'incarico. In particolare, per lo svolgimento dei propri compiti, può accedere liberamente a tutti i sistemi informativi aziendali ed agli atti e informazioni esistenti in azienda;
- predisporre relazioni periodiche contenenti adeguate informazioni sulla propria attività, sulle modalità con cui viene condotta la gestione dei rischi, nonché sul rispetto dei piani definiti per il loro contenimento. Le relazioni periodiche contengono una valutazione sull'idoneità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;

- predisporre tempestivamente relazioni su eventi di particolare rilevanza;
- trasmette le relazioni di cui ai precedenti punti al Presidente del Collegio Sindacale, nonché all'Amministratore Unico;
- verifica, nell'ambito del piano di audit, l'affidabilità dei sistemi informativi, inclusi i sistemi di rilevazione contabile.

Il piano di lavoro predisposto dal responsabile della funzione è approvato, con cadenza almeno annuale, dall'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale.

Nello svolgimento delle proprie funzioni il responsabile può avvalersi dell'intervento/collaborazione di specialisti esterni.

Le competenze di dettaglio, le responsabilità e i poteri di accesso a documenti e informazioni della funzione sono declinati in documento definito "Mandato di Audit".

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

5.1 Pubblicità e diffusione del Modello

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i destinatari del Modello, ivi inclusi i partners ed i collaboratori esterni, sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

La diffusione del presente documento, svolta con le modalità di seguito descritte, ha la finalità di rendere edotto ogni dipendente circa:

- i principi e contenuti del Modello;
- le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- le conoscenze necessarie a contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo ed alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i dipendenti, collaboratori, management e vertice aziendale di Multiservizi mediante:

- una comunicazione iniziale: l'adozione e le modifiche di maggiore rilevanza al Modello (inclusi i relativi allegati) sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda; ogni soggetto (dipendente, dirigente o consulente e/o collaboratore) deve dare atto con apposita dichiarazione di averne preso opportuna visione.
- la consegna di un *set* informativo alle risorse di nuovo inserimento: esso deve contenere il testo del Decreto, le Linee Guida Confindustria, il presente documento "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 – Parte Generale*" e i

relativi allegati ed assicurare alle risorse di nuovo inserimento le conoscenze considerate di primaria rilevanza. La ricezione della documentazione di cui sopra dovrà risultare da apposito modulo sottoscritto per presa conoscenza ed accettazione.

- una specifica attività di formazione: tale attività di formazione è sviluppata facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche (ad esempio, strumenti di autovalutazione) che a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici e risulta differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

5.2 Formazione del Personale

Multiservizi promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Funzione Risorse Umane gestisce, in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale che sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati.

Sono previsti interventi differenziati in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse.

Più in particolare:

- a) Modulo per dirigenti e responsabili di funzione: il Modello, all'atto dell'iniziale adozione ed in caso di successivi rilevanti aggiornamenti, viene illustrato a tutto il personale dirigente nel corso di un incontro della durata di una giornata, attraverso l'ausilio di strumenti che consentano un'informazione efficace e memorizzabile.

Nel corso dell'incontro vengono affrontati, a cura delle competenti strutture aziendali, i seguenti temi:

- introduzione alla normativa ed alle Linee Guida emanate da Confindustria. In particolare, tutto il personale sarà reso edotto delle conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscono, delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Decreto e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
 - illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere.
- b) Modulo formativo per tutti i dipendenti: da svilupparsi mediante specifiche sessioni di aula o attraverso corsi di autoformazione. In ogni caso, deve essere prevista la certificazione di avvenuta fruizione e la valutazione relativa all'apprendimento.
 - c) Moduli di approfondimento: vengono effettuati incontri mirati in ciascuna delle aree a rischio al fine di illustrare, con riferimento ai singoli processi aziendali, le modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio ed i protocolli posti a presidio, con modalità di formazione il più possibile di tipo interattivo.

- d) Moduli per neo assunti: nell'ambito dei moduli formativi per il personale neo assunto deve essere presente una sezione dedicata alle tematiche relative al Decreto.

La partecipazione alle attività di formazione è obbligatoria e deve essere formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (ovvero altra modalità idonea) e l'inserimento nella banca dati dell'OdV dei nominativi dei presenti.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'OdV potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso *test* di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

5.3 Informativa a collaboratori esterni e partners

Multiservizi promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche ed i protocolli che La Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e protocolli, sono adottate dalla Società.

In particolare, Multiservizi rende disponibile il proprio Codice Etico ed i principi generali che ispirano il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività, quali consulenti e partners commerciali.

Ove possibile, dell'avvenuta presa visione del Codice etico viene redatto un processo verbale che indica le conseguenze in caso di violazione del Codice, sull'esempio del seguente:

«Dichiaro/dichiariamo di aver ricevuto copia del Codice etico adottato da Multiservizi Caerite S.p.A., di aver preso conoscenza dei relativi contenuti e conseguentemente mi/ci impegno/impegniamo all'osservanza, nello svolgimento della mia/nostra attività, delle prescrizioni ivi contenute, nonché delle disposizioni di legge vigenti, ivi incluso il D. Lgs. 231/2001 e con particolare riguardo alle norme in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, consapevole che la violazione di tali norme, accertata dalla Società, può comportare la risoluzione del contratto/rapporto di lavoro ed il risarcimento dei danni subiti».

Parimenti, ove possibile, nei contratti con collaboratori, consulenti o soggetti terzi, soprattutto qualora pongano in essere delle attività individuate come sensibili, viene inserita la seguente clausola:

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno dichiara di aver ricevuto copia del Codice etico e di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231. Si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del fornitore/consulente/collaboratore di tale impegno è considerato dalle Parti un inadempimento grave e motivo di risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c. e legitimerà Società a risolvere lo stesso con effetto immediato, salvo il risarcimento del maggior danno».

Di seguito, si riporta, altresì, un esempio di contenuto di dichiarazione unilaterale da parte di collaboratori, consulenti o soggetti terzi:

«Il sottoscritto in qualità di, consapevole della rilevanza delle proprie dichiarazioni ai fini dello svolgimento del presente contratto, dichiara espressamente sotto la propria responsabilità di

avere piena conoscenza delle previsioni del D.Lgs. 231/2001 nonché del Codice etico adottati da Multiservizi Caerite S.p.A. e che pari conoscenza è detenuta da parte dei dipendenti e collaboratori della società []. Dichiaro espressamente che l'attività della società [], la propria e quella di tutti i dipendenti e collaboratori della stessa è improntata al rispetto della normativa vigente ed all'astensione da qualunque comportamento idoneo a configurare le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). La violazione di tali principi comporterà l'immediata risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni»

6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello."

L'articolo 7, comma 4, lettera b), aggiunge che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello."

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni di natura contrattuale/negoziale, adeguate per ogni tipo di violazione, che si sostanziano in provvedimenti diretti ad incidere più o meno "significativamente" (in proporzione alla violazione perpetrata) sul rapporto di lavoro, sulle cariche degli esponenti aziendali e/o o sul diverso rapporto negoziale istaurato tra la Società e soggetti terzi.

Pertanto, Multiservizi in relazione a ogni trasgressione delle misure indicate nel Modello, adotterà - a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie - i seguenti provvedimenti:

- per i lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 del codice civile, dell'art. 7 della L. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicati alle diverse categorie di dipendenti presenti in Multiservizi (CCNL Feder Gas Acqua; CCNL Igiene Ambientale, Ccnl A.S.So. Farm);
- per i dipendenti del gruppo operanti in virtù dei contratti di *service*, sollecitata all'occorrenza provvede la società di appartenenza anche per specifiche clausole contenute nei contratti di *service* e/o di eventuali specifiche adesioni ritenute necessarie;
- per i destinatari delle disposizioni contenute nel Modello che non sono legati alla Società da un contratto di lavoro subordinato clausole di natura sanzionatoria e risolutiva nei contratti stipulati;
- per tutti quei soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle sanzioni sopra previste (in particolar modo i soggetti in posizione apicale) misure alternative che inducano, comunque, al rispetto delle disposizioni sopra elencate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Multiservizi in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferirà all'Amministratore Unico le trasgressioni, di cui venisse a conoscenza, tempestivamente al fine di una pronta contestazione dell'infrazione al lavoratore.

Principio immanente nel sistema disciplinare è quello di “proporzionalità” tra condotta “trasgressiva” e conseguenza sanzionatoria. Nell'ambito della valutazione del principio di proporzionalità potranno essere di ausilio, tra gli altri, i seguenti parametri:

- la gravità della violazione, valutata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno che nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è realizzata la violazione;
- il tipo di rapporto di lavoro instaurato con la “controparte/lavoratore” (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc..), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- la reiterazione nel tempo di condotte “trasgressive” (dei principi del Modello, del codice etico o degli ordini/direttive impartiti dalla Società, ecc.), ossia esistenza di precedenti violazioni commesse dal medesimo soggetto.

L'O.d.V. tiene ed aggiorna un registro delle sanzioni irrogate ai destinatari che deve essere disponibile per la consultazione agli organi societari.

Il sistema disciplinare costituisce un allegato del Modello e ne forma parte integrante.