

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs n. 231 dell'8 giugno 2001

INTRODUZIONE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “D.Lgs 231/2001” o “Decreto”), ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, la disciplina della *responsabilità amministrativa degli enti* (enti da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”).

Ai sensi dell’art. 5 comma 1, del citato Decreto, le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle stesse.

1. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
2. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1.

La responsabilità amministrativa della Società può venir meno qualora, prima della commissione del reato, l’organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi/perpetratosi (artt. 6 e 7 del citato Decreto). Come previsto all’art. 6, comma 3, i modelli di cui sopra possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

In relazione a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione di ASSA S.p.A. in data 30 marzo 2011 - con delibera n. 14 - ha approvato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e i relativi Allegati, con l’obiettivo di adeguarsi alle previsioni del D.Lgs 231/2001. Successivamente, con delibere: n. 18 del 29/11/2013; n. 3 del 01/04/2016, n. 1 del 11/02/2022 sono stati approvati successivi aggiornamenti/implementazioni.

Il Modello è strutturato come segue:

Nel **Titolo I** è contenuta la descrizione del quadro normativo vigente (capitolo 1) e l'elenco dei reati presupposto (capitolo 2). I dati e le informazioni sono aggiornate alla data di approvazione del Modello e hanno scopo meramente descrittivo.

Nel **Titolo II** sono descritti gli elementi costitutivi del Modello

- una breve descrizione del Modello Organizzativo (capitolo 1)
- le finalità del Modello in riferimento alle Aree di rischio (capitolo 2)
- le caratteristiche ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza (capitolo 3)
- le caratteristiche del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (capitolo 4)
- il D.Lgs. 231/2001, il Modello Organizzativo, il Codice Etico (capitolo 5)
- le parti speciali (capitolo 6)

Nel **Titolo III** sono contenuti gli elementi applicativi del Modello

- principi di controllo e procedure interne (capitolo 1)
- individuazione e descrizione dei principi di *corporate governance* (capitolo 2)
- Codice Etico (capitolo 3)
- procedure di selezione e formazione del personale (capitolo 4)
- sistema disciplinare (capitolo 5)

Sono inoltre **allegati** al Modello

- Breve descrizione della società e Atto Costitutivo (Allegato 1)
- D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231 "disciplina della responsabilità amministrativa degli enti " e "Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto (Allegato 2)
- Procedure Qualità Ambiente Sicurezza cui si fa riferimento nelle Parti speciali (Allegato 3)
- Principi di controllo e procedure (MANUALE OPERATIVO PER L'AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE (Allegato 4)
- Governo della Società (Statuto, procure, deleghe operative, Comitato di controllo congiunto CBBN/Comune) (Allegato 5)
- Codice Etico (documento) (Allegato 6)
- Organismo di Vigilanza (nomine, regolamento, modello di comunicazione) (Allegato 7)
- Selezione del personale (regolamento, procedure per la selezione e formazione del personale) (Allegato 8)
- Codice disciplinare (Testo) (Allegato 9)
- Procedura *Whistleblowing* (Allegato 10)
- Documenti di mappatura (Allegato 11)

TITOLO I

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

CAPITOLO 1

Descrizione del quadro normativo

1.1 Introduzione

Il D.Lgs 231/2001 ha dato attuazione alla legge delega 29 settembre 2000, n. 300 affiancando, sulla base dell'esperienza statunitense e in conformità a quanto previsto in ambito europeo, la responsabilità amministrativa degli enti alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Destinatari della disciplina di cui al D.Lgs. 231/01 sono tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; non sono invece destinatari della presente normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In estrema sintesi, la responsabilità amministrativa dell'ente potrà sorgere solo in relazione alla commissione – da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente – dei reati cd. presupposto espressamente previsti dal Decreto (il cui catalogo è in costante aggiornamento), allorché la commissione dei succitati reati avvenga nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso.

1.2 Natura della responsabilità

Tenuto conto del disposto di cui all'articolo 27 della Costituzione che sancisce il fatto che *“la responsabilità penale è personale”* (*“societas delinquere non potest”*), la relazione illustrativa del D.Lgs 231/2001 evidenzia *la nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo con la finalità di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia.*

La suddetta considerazione trova conferma negli elementi identificativi del nuovo tipo di responsabilità amministrativa degli enti: il sistema sanzionatorio a carico dell'ente e la circostanza

che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale ed è, pertanto, supportata dalle garanzie proprie del processo penale.

1.3 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti – in base al D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D.Lgs 231/2001, in particolare:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs 231/2001, rubricati rispettivamente *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture e Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*);
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs 231/2001);
- c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs 231/2001);
- d) reati di *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento* (art. 25-bis, D.Lgs 231/2001);
- e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1, D.Lgs 231/2001);
- f) reati societari (art. 25-ter, D.Lgs 231/2001);
- g) delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (previsti dal codice penale o da leggi speciali art. 25-quater, D.Lgs 231/2001);
- h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1, D.Lgs 231/2001);
- i) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs 231/2001);
- j) abusi di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs 231/2001);
- k) omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs 231/2001);
- l) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs 231/2001);
- m) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies, D.Lgs 231/2001);
- n) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs 231/2001);

- o) reati ambientali (art. 25-*undecies*, D.Lgs 231/2001);
- p) delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, D.Lgs 231/2001).
- q) razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, D.Lgs. 231/2001)
- r) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, D.Lgs. 231/2001)
- s) reati tributari (art. 25- *quinqüesdecies*, D.Lgs. 231/2001)
- t) contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, D.Lgs. 231/2001)

La responsabilità amministrativa degli enti sorge anche in relazione ai reati transnazionali di seguito elencati, come introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10: associazione per delinquere; associazioni di tipo mafioso anche straniere; associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; disposizioni contro le immigrazioni clandestine; induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria; favoreggiamento personale.

1.4 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono:

- sanzioni pecuniarie
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare):
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare) del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche per equivalente;
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è comminata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille; il valore di ciascuna delle quali può variare da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Il giudice determina:

- il numero delle quote: tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota: sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente tragga dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti apicali ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

Si specifica, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva) da parte di un Commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs 231/2001.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e quelle interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni trova giustificazione, in tal caso, nell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.6 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

A norma del D.Lgs 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (art. 5, co. 1, lettera a), D.Lgs 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (art. 5, co. 1, lettera b), D.Lgs 231/2001).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, D.Lgs 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.7 Reati commessi all'estero

A norma dell'art. 4 del D.Lgs 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero. Ciò al fine di non lasciare priva di sanzione una situazione criminologica di frequente perpetrazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, co. 1, del D.Lgs 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente risponde nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni del D.Lgs 231/2001, sicché, a fronte dei reati previsti dagli artt. 7-10 c.p., la Società potrà rispondere

soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai sopracitati articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8 Interesse o vantaggio per l'ente

Come anticipato, ulteriore requisito necessario per la configurabilità della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01 è che il reato sia stato commesso, dai sopracitati soggetti, nell'interesse o a vantaggio, anche non esclusivo, dell'ente.

Il requisito dell' "interesse" è riscontrabile quando la condotta sia stata tenuta con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dall'effettivo conseguimento del beneficio atteso. La valutazione circa la sussistenza del requisito sarà pertanto da effettuarsi già al momento della consumazione del fatto di reato.

Sarà, invece, riscontrabile l'alternativo requisito del "vantaggio" per l'ente quando, *ex post*, si possa apprezzare un beneficio di qualsivoglia natura per la Società che tragga origine dalla commissione del fatto di reato.

I criteri, come detto, sono alternativi ed è sufficiente ne ricorra uno solo affinché si possa ritenere integrato il requisito cd. "dell'interesse o vantaggio".

Come già accennato, l'ente non risponde qualora le persone fisiche autrici del reato presupposto abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

È doverosa una precisazione in tema di reati colposi, e segnatamente dei reati di lesioni personali e omicidio commessi con violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dei reati ambientali annoverati nel cd. catalogo dei reati presupposto dagli artt. 25 *septies* e 25 *undecies* D.Lgs. 231/01. La giurisprudenza ha specificato come, in tema di reati colposi, l'ente possa trarre un vantaggio non riferito all'evento in sé, il quale è quasi certamente dannoso per la Società, bensì al risparmio di spesa derivante dal mancato apprestamento delle cautele necessarie ovvero all'incremento di produttività derivante dall'accelerazione dell'attività produttiva, ad esempio con elusione o mancata manutenzione dei presidi antinfortunistici o ambientali.

1.9 Colpa di Organizzazione

Infine, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa per l'ente è necessario che allo stesso sia rimproverabile la cd. colpa di organizzazione. La giurisprudenza ha chiarito come tale profilo di colpevolezza per l'ente sia da riscontrare nel deficit organizzativo dovuto alla mancata predisposizione di un insieme di accorgimenti preventivi finalizzati ed idonei ad evitare la commissione dei reati presupposto.

Il citato deficit di organizzazione può, a titolo di esempio, riscontrarsi nella mancata adozione di un MOG idoneo a prevenire la commissione dei reati cd. presupposto, o nella mancata efficace attuazione del Modello predisposto, o ancora nella mancata individuazione di un organo [cd. OdV] incaricato della vigilanza sul funzionamento dello stesso.

1.10 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità amministrativa degli enti, oltre che derivare dalla commissione di un reato, viene altresì accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tal proposito, l'art. 36 D.Lgs 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è la obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, co. 2, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, D.Lgs 231/2001).

1.11 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Perché adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo?

Il D.Lgs 231/2001, come anticipato, introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la Società dimostri:

- a) di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un Organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare il D.Lgs 231/01 agli articoli 6 e 7 prevede una forma di esonero della responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati, indici questi di esclusione della sopracitata cd. colpa di organizzazione,.

L'adozione del modello può servire – oltreché ad escludere in radice la responsabilità dell'ente – se adottato prima dell'apertura del dibattimento, ad evitare all'ente l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17, lett. b), ovvero a determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12, comma 2, lett. b, e comma 3).

Anche la semplice dichiarazione di voler predisporre ed attuare tali modelli, unitamente alle altre condizioni enunciate nel citato art. 17, può giustificare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49, comma 1); misure destinate poi ad

essere del tutto revocate in caso di effettiva attuazione del modello e delle altre richiamate condizioni (art. 49, comma 4; art. 50, comma 1).

Infine, l'adozione del modello può avere luogo anche a sentenza di condanna già emessa, al fine di ottenere la conversione delle sanzioni interdittive (art. 78).

Ai fini di idoneità, i suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze, *“in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:*

- *individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;*
- *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;*
- *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;*
- *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, sia nei confronti dei soggetti apicali sia dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Va precisato che il D.Lgs 231/01 nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con D.M. 26 giugno 2003 n. 201, afferma che i Modelli possono 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 il compimento dei reati.

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

1.12 Le linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee Guida di Confindustria”) segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche sull'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono tra il resto le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi potenziali
- progettazione del sistema di controllo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il codice di comportamento e il sistema disciplinare;
- individuazione dell'organismo di vigilanza.

CAPITOLO 2

Elenco dei reati presupposto

Art. 24 - 25 D.Lgs.:	(Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio):
▪ art. 316 bis c.p.	(Malversazione a danno dello Stato)
▪ art. 316 ter c.p.	(Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato)
▪ art. 356 c.p.	(Frode nelle pubbliche forniture)
▪ art. 640 co. 2, n. 1 c.p.	(Truffa)
▪ art. 640 bis c.p.	(Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche)
▪ art. 640 ter c.p.	(Frode informatica)
▪ art. 314 co. 1 c.p.	(Peculato per fatti che offendano gli interessi finanziari dell'Unione europea)
▪ art. 316 c.p.	(Peculato mediante profitto dell'errore altrui per fatti che offendano gli interessi finanziari dell'Unione europea)
▪ art. 317 c.p.	(Concussione)
▪ art. 318 c.p.	(Corruzione per un atto d'ufficio)
▪ art. 319 c.p.	(Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio)
▪ art. 319 ter c.p.	(Corruzione in atti giudiziari)
▪ art. 319 quater c.p.	(Induzione indebita a dare o promettere utilità)
▪ art. 320 c.p.	(Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio)
▪ art. 322 c.p.	(Istigazione alla corruzione)
▪ art. 322 bis c.p.	(Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri)
▪ art. 323 c.p.	(Abuso d'ufficio per fatti che offendano gli interessi finanziari dell'Unione europea)
▪ art. 346 bis c.p.	(Traffico di influenze illecite)
▪ art. 2 L. n. 898/86	(Reati in materia di indebito conseguimento di aiuti comunitari nel settore agricolo)

Art. 24 bis D.Lgs.:	Delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui ai seguenti articoli del codice penale:
----------------------------	--

▪ art. 615 ter c.p.	(Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico)
▪ art. 617 quater c.p.	(Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche)
▪ art. 617quinquies c.p.	(Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche)
▪ art. 635 bis c.p.	(Danneggiamento di sistemi informatici o telematici)
▪ art. 635 ter c.p.	(Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o ente pubblico o comunque di pubblica utilità)
▪ art. 635 quater c.p.	(Danneggiamento di sistemi informatici o telematici)
▪ art. 635 quinquies c.p.	(Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità)
▪ art. 615 quater c.p.	(Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici)
▪ art. 615 quinquies c.p.	(Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico)
▪ art. 491 bis c.p.	(Documenti informatici)
▪ art. 640 quinquies c.p.	(Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica)
▪ art. 1 co. 11 D.L. 105/19	(Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica)

Art. 24 ter D.Lgs.:	Delitti di criminalità organizzata:
▪ art. 416 c.p.	(Associazione per delinquere)
▪ art. 600 c.p.	(Riduzione o mantenimento in schiavitù)
▪ art. 601 c.p.	(Tratta di persone)
▪ art. 602 c.p.	(Acquisto e alienazione di schiavi)
▪ art. 12 D. Lgs. 286/98	(Disposizioni contro le immigrazioni clandestine)
▪ art. 416 bis c.p.	(Associazioni di tipo mafioso anche straniere)
▪ art. 416 ter c.p.	(Scambio elettorale politico-mafioso)
▪ art. 630 c.p.	(Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione)
▪ art. 74 D.P.R. 309/90	(Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope)
▪ art. 73 D.P.R. 309/90	(Produzione traffico detenzione illeciti sostanze stupefacenti o psicotrope)

Art. 25 bis D.Lgs.:	Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:
▪ art. 453 c.p.	(Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate)
▪ art. 454 c.p.	(Alterazione di monete)
▪ art. 455 c.p.	(Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate)
▪ art. 457 c.p.	(Spendita di monete false ricevute in buona fede)
▪ art. 459 c.p.	(Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati)
▪ art. 460 c.p.	(Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo)
▪ art. 461 c.p.	(Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata)
▪ art. 464 c.p.	(Uso di valori di bollo contraffatti o falsificati)
▪ art. 473 c.p.	(Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni)
▪ art. 474 c.p.	(Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi)

Art. 25 bis 1 D.Lgs.	Delitti contro l'industria e il commercio:
▪ art. 513 c.p.	(Turbata libertà dell'industria e del commercio)
▪ art. 513 bis c.p.	(Illecita concorrenza con minaccia o violenza)
▪ art. 514 c.p.	(Frodi contro le industrie nazionali)
▪ art. 515 c.p.	(Frode nell'esercizio del commercio)
▪ art. 516 c.p.	(Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine)
▪ art. 517 c.p.	(Vendita di prodotti industriali con segni mendaci)
▪ art. 517 ter c.p.	(Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà Industriale)
▪ art. 517 quater c.p.	(Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari)

Art. 25 ter D.Lgs.:	Reati societari:
▪ art. 2621 c.c.	(False comunicazioni sociali)
▪ art. 2621 bis c.c.	(Fatti di lieve entità)
▪ art. 2622 c.c.	(False comunicazioni sociali delle società quotate)
▪ art. 2623 c.c.	(Falso in prospetto)
▪ art. 2624 c.c.	(Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione)
▪ art. 2625 co.2 c.c.	(Impedito controllo)
▪ art. 2626 c.c.	(Indebita restituzione dei conferimenti)
▪ art. 2627 c.c.	(Illegale ripartizione degli utili e delle riserve)
▪ art. 2628 c.c.	(Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante)
▪ art. 2629 c.c.	(Operazioni in pregiudizio dei creditori)
▪ art. 2629 bis c.c.	(Omessa comunicazione del conflitto di interessi)
▪ art. 2632 c.c.	(Formazione fittizia del capitale)
▪ art. 2633 c.c.	(Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori)
▪ art. 2635 co. 3 c.c.	(Corruzione tra privati)
▪ art. 2635 bis co. 1 c.c.	(Istigazione alla corruzione tra privati)
▪ art. 2636 c.c.	(Illecita influenza sull'assemblea)
▪ art. 2637 c.c.	(Aggiotaggio)
▪ art. 2638 commi 1 e 2 c.c.	(Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza)

Art. 25 quater D.Lgs.:	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali:
▪ art. 270 bis c.p.	(Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico)
▪ art. 270 ter c.p.	(Assistenza agli associati)
▪ art. 270 quater c.p.	(Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale)
▪ art. 270 quinquies c.p.	(Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale)
▪ art. 270 sexies c.p.	(Condotte con finalità di terrorismo)
▪ art. 280 c.p.	(Attentato con finalità di terrorismo)
▪ art. 280 bis c.p.	(Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi)
▪ art. 289 bis c.p.	(Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione)
▪ art. 302 c.p.	(Istigazione a commettere delitti previsti dai capi primo e secondo)

▪ art. 1 D.L. 625/79	(Misure urgenti per tutela ordine democratico e sicurezza pubblica)
----------------------	---

Art. 25 quater 1 D.Lgs. : Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:	
▪ art. 583 bis c.p.	(Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili)

Art. 25 quinquies D.Lgs.:	Delitti contro la personalità individuale:
▪ art. 600 c.p.	(Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù)
▪ art. 600 bis c.p.	(Prostituzione minorile)
▪ art. 600 ter c.p.	(Pornografia minorile)
▪ art. 600 quater c.p.	(Detenzione di materiale pornografico)
▪ art. 600 quater 1 c.p.	(Pornografia virtuale)
▪ art. 600 quinquies c.p.	(Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile)
▪ art. 601 c.p.	(Tratta di persone)
▪ art. 602 c.p.	(Acquisto e alienazione di schiavi)
▪ art. 603 bis c.p.	(Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)

Art. 25 sexies D.Lgs.:	Abusi di mercato:
▪ art. 184 D.Lgs 58/98	(Abuso di informazioni privilegiate)
▪ art. 185 D.Lgs 58/98	(Manipolazione del mercato)

Art. 25 septies D.Lgs.:	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro:
▪ art. 589 c.p.	(Omicidio colposo)
▪ art. 590 c.p.	(Lesioni personali colpose)
▪ art. 583 c.p.	(Circostanze aggravanti)

Art. 25 octies D.Lgs.:	Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:
▪ art. 648 c.p.	(Ricettazione)
▪ art. 648 bis c.p.	(Riciclaggio)

▪ art. 648 ter c.p.	(Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita)
▪ art. 648ter.1 c.p.	(Autoriciclaggio)
Art. 25 novies D.Lgs.:	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:
▪ art. 171 L. 633/41	(Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio) [art. 171 co. 1 lett. a-bis) e co. 3]
▪ art. 171 bis L. 633/41	(Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio)
▪ art. 171 ter L. 633/41	(Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio)
▪ art. 171 septies L. 633/41	(Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio)
▪ art. 171 octies L. 633/41	(Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio)

Art. 25 decies D.Lgs.:	
▪ Art. 377 bis c.p.	(Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)

Art. 25 undecies D.Lgs.: Reati ambientali:	
▪ art. 452 bis c.p.	(Inquinamento ambientale)
▪ art. 452 quater c.p.	(Disastro ambientale)
▪ art. 452 quinquies c.p.	(Delitti colposi contro l'ambiente)
▪ art. 452 sexies c.p.	(Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività)
▪ art. 452 octies c.p.	(Circostanze aggravanti)
▪ art. 727 bis c.p.	(Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette)
▪ art. 733 bis c.p.	(Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto)
▪ D.Lgs. 152/06:	
▪ art. 137 co. 2,3,5,11,13	(Scarichi)
▪ art. 256 co. 1,3,5,6	(Attività di gestione di rifiuti non autorizzata)
▪ art. 257 co. 1,2	(Bonifica dei siti)
▪ art. 258 co. 4,2° periodo	(Violazione obblighi comunicazione, tenuta registri obbligatori formulari)
▪ art. 259 co. 1	(Traffico illecito di rifiuti)
▪ art. 452 quaterdecies c.p.	(Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)
▪ art. 260 bis co. 6, 3°p.,8	(Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti) 7 2°-

▪ art. 279 co. 5	(Emissioni in atmosfera)
▪ artt. 1 co.1-2, 2 co.1-2, 6 co. 4 L. 150/92	(Commercio internazionale specie animali vegetali in 3bis co. 1, via di estinzione)
▪ art. 8 co. 6 L. 549/93	(Cessazione e riduzione dell' impiego delle sostanze lesive)
▪ art. 8 co. 1-2, 9 co. 1-2 202/2007	(Inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni) D.Lgs.

Art. 25 duodecies D.Lgs.: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- | |
|--|
| ▪ art. 22 co.12 bis D.Lgs 286/98 |
| ▪ art. 12 co. 3, 3 bis e 3 ter D.Lgs. 286/98 |
| ▪ art. 12 co. 5 D.Lgs. 286/98 |

Art. 25 terdecies D. Lgs.: Razzismo e xenofobia

- | |
|---|
| ▪ art. 3 co. 3bis L. 654/75 ora sostituito dall'art. 604 bis c.p. |
|---|

Art. 25quaterdecies D.Lgs.: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

- | |
|--|
| ▪ artt. 1 e 4 L. 13 dicembre 1989 n. 401 |
|--|

Art. 25quinquiesdecies D.Lgs.: Reati Tributari

D. Lgs. 74/00

- | | |
|--------------------|--|
| ▪ art. 2 co. 1 | (Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti) |
| ▪ art. 2 co. 2 bis | (Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti) |
| ▪ art. 3 | (Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici) |
| ▪ art. 4 | (Dichiarazione infedele se commessa nell'ambito di sistemi transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro) |
| ▪ art. 5 | (Omessa dichiarazione se commessa nell'ambito di sistemi transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro) |

▪ art. 10 quater	(Indebita compensazione se commessa nell'ambito di sistemi transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro)
▪ art. 8 co. 1	(Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti)
▪ art. 8 co. 2 bis	(Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti)
▪ art. 10	(Occultamento o distruzione di documenti contabili)
▪ art. 11	(Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte)

Art. 25sexiesdecies D. Lgs.:	Contrabbando
▪ reati previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43	

Artt. 3 e 10 L. 146/2006	Reati transnazionali (la legge definisce il reato transnazionale come quello <i>“punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione sia, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato”</i>) relativi alle fattispecie:
art. 416 c.p.	(Associazione per delinquere)
art. 416 bis c.p.	(Associazione di tipo mafioso anche straniera)
art. 377 bis c.p.	(Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)
art. 378 c.p.	(Favoreggiamento personale)
art. 291 quater D.P.R. 43/73	(Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri)
art. 74 D.P.R. 309/90	(Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti psicotrope)
art. 12 D.Lgs. 286/98	(Disposizioni contro le immigrazioni clandestine)

TITOLO II

ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - EX D.LGS 231/2001

CAPITOLO 1

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

1.1 Elementi del Modello

Il Modello si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione e alla diligente gestione di un sistema di controllo e di monitoraggio delle attività al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti dei soggetti in posizione apicale e di coloro che sono sottoposti alle altrui direttive operanti in ASSA.

Il Modello deve:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
6. prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare e conseguentemente eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione di modelli organizzativi, astrattamente idonei a prevenire i reati di cui al D.Lgs 231/2001, deve essere correlata ad una efficace attuazione degli stessi, intesa anche come tempestivo aggiornamento e adeguamento.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di ASSA; il compito di proporre aggiornamenti e modifiche del Modello compete all'Organismo di Vigilanza. Tuttavia, il compito di recepire i relativi aggiornamenti e adeguamenti è riservato al Consiglio di Amministrazione.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti in ottemperanza al Modello stesso.

Più dettagliatamente, il Modello Organizzativo è composto da un documento di analisi, da una parte generale, e dalle parti Speciali, ciascuna riferita ad un gruppo di reati effettivamente passibili di realizzazione in ambito aziendale.

Ciascuna parte speciale è corredata da un allegato il cui scopo è evidenziare sull'organigramma le aree sensibili per quella determinata categoria di reati possibili.

1.2 Destinatari del Modello

Sono destinatari del modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di ASSA. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i dirigenti, i consulenti e i fornitori.

TITOLO II

CAPITOLO 2

Finalità del Modello in riferimento alle aree di rischio

2.1 I modelli di organizzazione gestione e controllo

I modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere un sistema “per individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati” (art.6 c.2 lett.a)). Effettuare la mappatura delle aree di rischio e dei processi e delle attività sensibili specifici per la azienda costituisce un elemento fondamentale ed imprescindibile per dare contenuto effettivo al modello 231/01.

Premesso che per area/attività/processo aziendale si intende un insieme ordinato di operazioni della medesima specie che vertono su un medesimo oggetto¹, nelle aziende di servizi è possibile in linea generale identificare il processo di progettazione dei servizi, di analisi e ricevimento dell'ordine, quello di preparazione del preventivo, di esecuzione della prestazione, ecc. Per esercitare la mappatura è necessario inventariare aree ed attività, individuando i soggetti preposti e responsabili di ciascun processo nonché rappresentare la struttura organizzativa.

2.2 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di ASSA S.p.A è di tipo funzionale: si tratta di una struttura che si origina dalla divisione del lavoro effettuata secondo il criterio della omogeneità delle tecniche proprie di ciascun insieme di processi.

Si rimanda all'allegato 4.2 dove è riportata la struttura organizzativa vigente, come da manuale della qualità, ultima pagina.

2.3 Aree di rischio – classificazione

La seconda attività necessaria per mappare le aree di rischio è definire il livello di probabilità di avverarsi di eventi (reati) sanzionati dal 231/01 (in quanto da essi si è avvantaggiata l'azienda).

Per la mappa delle fattispecie di reato previste dal 231/01, si rimanda alla documentazione di mappatura, relativa sia alla prima adozione dello stesso, sia alle successive fasi di aggiornamento/implementazione.

2.4 Aree di rischio – criteri mappatura

¹ Cfr. (Airoldi-Brunetti-Coda - Economia aziendale)

Una volta focalizzata l'attenzione sugli effettivi rischi del verificarsi dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 si procede alla suddivisione degli stessi per categoria. In ASSA si sono evidenziati rischi potenziali nei seguenti campi

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione**
- **Reati informatici**
- **Reati contro il corretto funzionamento del sistema economico**
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessa con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**
- **Reati societari**
- **Reati ambientali**
- **Reato di auto riciclaggio**
- **Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
- **Reati tributari**

2.4.1 Attività di mappatura prodromica all'adozione della prima versione del Modello Organizzativo

La mappatura effettiva delle aree di rischio va a ponderare la probabilità del verificarsi di un evento rischioso con la gravità dello stesso

probabilità dell'evento x gravità dell'evento = livello di rischio di commissione di reato

Per dimensionare la gravità degli eventi si è applicato come peso la sanzione predeterminata dal Legislatore (minimi e massimi edittali).

In particolare, la potenzialità è stata classificata in:

- **ZERO** → quando per fattori strutturali (struttura giuridica societaria, ecc.), di ramo d'affari (casistiche previste per aziende operanti in settori diversi da quello di ASSA), tecnologici (casistiche di reato che prevedono attività non svolgibili da parte di ASSA allo stato attuale e/o futuro), altri, non è possibile che accadano le fattispecie previste e quindi che l'azienda si avvantaggi di reati commessi da propri dipendenti, quadri, dirigenti, amministratori.
- **REMOTA** → quando – pur essendo possibile in linea teorica il verificarsi della fattispecie di reato – esistono in ASSA fattori strutturali, di ramo d'affari, tecnologici, adeguate procedure funzionanti e testate, che fan sì che la possibilità che l'azienda tragga vantaggio

da reati commessi da propri dipendenti, quadri, dirigenti, amministratori, è minima o insignificante.

Viene applicato un fattore pari a 1.

- **BASSA** → quando, dato il particolare settore in cui opera ASSA (i servizi pubblici essenziali, per cui vi è una sostanziale immedesimazione con il soggetto pubblico istituzionale, anche da parte degli utenti), la tipologia di controparte (la Pubblica Amministrazione), le tecnologie in utilizzo (accessi a reti telematiche, internet, ecc.) – il verificarsi della fattispecie di reato è potenzialmente possibile, anche con vantaggi pro azienda.

Viene applicato un fattore pari a 3.

- **MEDIA** → quando, dato il particolare settore in cui opera ASSA, la tipologia di controparte, le tecnologie in utilizzo, il tipo di attività effettuata (*labour-intensive*), è probabile che si verifichino eventi che potrebbero dare luogo a fattispecie di reato previste dal 231/01, anche se i vantaggi pro azienda sarebbero tutti da dimostrare (è il caso della sicurezza sul lavoro e prevenzione infortuni per cui è in vigore la OHSAS 18001)

Viene applicato un fattore pari a 6.

- **ALTA** → quando, dato il particolare settore in cui opera ASSA, la tipologia di controparte, le tecnologie in utilizzo, il tipo di attività effettuata, è probabile che si verifichino eventi che potrebbero dare luogo a fattispecie di reato previste dal 231/01, anche con vantaggi pro azienda. Dalla disamina effettuata sui fattori di rischio ed eventi osservabili nel corso degli anni, non si è rilevato alcun caso di questo genere.

Viene applicato un fattore pari a 10.

Per quanto concerne invece la gravità del rischio si è utilizzato come termine di riferimento i pesi della sanzione (ovvero il numero di quote edittali minime e massime). Esso è stato identificato solamente per le fattispecie di reato con probabilità di verificarsi da REMOTA a ALTA, con esclusione dei casi pari a ZERO.

Infine, per definire il **livello di rischio di commissione di reato**, si è moltiplicato la probabilità di verificarsi dell'evento per la sua gravità secondo questo algoritmo

vvv probabilità		Sanzione quote min		Sanzione quote Max	gravità
Remota	+	1 x 0,75 x nr.quote	+	1 x 0,25 x nr.quote	= PESO

Bassa	+	3 x 0,50 x nr.quote	+	3 x 0,50 x nr.quote	= PESO
Media	+	6 x 0,25 x nr.quote	+	6 x 0,75 x nr.quote	= PESO
Alta	+	10 x 0,0 x nr.quote	+	10 x 1,0 x nr.quote	= PESO

2.4.2 Attività di mappatura in fase di aggiornamento/implementazione del Modello organizzativo.

In considerazione le seguenti tipologie di reati presupposto:

L'attività ha preso in considerazione i seguenti reati presupposto:

- 1) Reati contro la pubblica amministrazione (Parte Speciale A)
- 2) Reati societari (Parte Speciale C)
- 3) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Parte Speciale L);
- 4) Reati tributari (Parte Speciale M)

Approccio metodologico.

Premessa metodologica

All'esito dell'attività di mappatura, consistita in:

- acquisizione della documentazione rilevante, comprensiva della documentazione del Sistema di Gestione Integrato
- approfondimenti con le competenti funzioni aziendali
- esame del modello organizzativo sinora vigente e della relativa pregressa attività di mappatura
- acquisizione esiti delle specifiche verifiche commissionate dalla Società con riferimento all'iter amministrativo ed alle relative procedure
- colloqui con l'Organismo di Vigilanza

si è fornita una preliminare valutazione del rischio concernente la commissione dei reati presupposto contemplati dalle singole Parti Speciali oggetto di implementazione, formulata anche

tenendo conto delle valutazioni espresse dai precedenti redattori in relazione ai profili di rischio dei diversi reati presupposto.

Tale valutazione, sintetizzata in termini numerici come meglio *infra* specificato, è in ogni caso da considerarsi frutto di un approccio sostanzialmente qualitativo, in quanto l'esposizione al rischio è stimata e supportata sulla scorta di motivate valutazioni, espresse su specifici criteri; ciò in considerazione della natura dall'oggetto della valutazione (rischio di commissione dei reati presupposto nello specifico contesto di ASSA), che mal si presta ad un'indagine meramente statistico/quantitativa.

Si precisa altresì che tale valutazione si concretizza nell'indicazione del prodotto della probabilità del rischio (di commissione dei reati presupposto) per la gravità del rischio medesimo, così calcolate.

Probabilità: si è tenuto conto dei seguenti aspetti:

- eventuali precedenti contestazioni a carico della Società ovvero dei soggetti riconducibili alla previsione di cui all'art. 5 co.1 lett. a) (apicali) e 5 co.1 lett.b) (sottoposti) del Decreto 231;
- frequenza dei processi/attività sensibili considerate (a titolo esemplificativo, la gestione dei rifiuti, con specifico riferimento all'operatività di ASSA, è del tutto continuativa, mentre la gestione degli adempimenti autorizzativi concernenti gli scarichi è meno frequente in ragione della limitata presenza degli stessi. Ancora, il processo di fatturazione può dirsi continuativo mentre la pubblicazione di bandi di gara, sebbene non infrequente, discende da eventuali necessità della società;
- ipotizzabilità di un apprezzabile interesse e/o vantaggio per la Società;
- presenza di un sistema di controllo più o meno adeguato sotto il profilo dell'effettività e dell'eshaustività;
- elemento soggettivo previsto per il reato presupposto (doloso o colposo).

INDICI²:

MOLTO PROBABILE:

- la situazione riscontrata è strettamente correlata al reato ipotizzato;
- i processi/attività considerati sono molto frequenti; si tratta di fattispecie commissibili a titolo colposo e, dunque, più facilmente realizzabili;
- si sono riscontrati precedenti in azienda ovvero risultano molto diffusi in realtà similari; è ipotizzabile un apprezzabile interesse/vantaggio per la società;
- il sistema di controllo presenta gravi lacune.

² N.B.: gli indici possono essere considerati alternativamente o cumulativamente.

PROBABILE:

- la situazione riscontrata potrebbe permettere/condurre/agevolare la verifica del reato, anche se non in modo automatico o diretto;
- i processi/attività considerati sono frequenti; si tratta di fattispecie commissibili a titolo colposo e, dunque, più facilmente realizzabili;
- sono noti precedenti contestazioni correlate alla situazione riscontrata;
- è ipotizzabile un apprezzabile interesse/vantaggio per la società;
- il sistema di controllo necessita di implementazioni/modifiche.

POCO PROBABLE:

- la situazione riscontrata può permettere/condurre/agevolare la verifica del reato solo in circostanze non comuni;
- i processi/attività considerati non sono frequenti; si tratta di fattispecie commissibili a titolo doloso e dunque meno facilmente realizzabili;
- sono note rarissime precedenti contestazioni eventualmente ricollegabili;
- non è ipotizzabile un apprezzabile interesse/vantaggio per la società;
- il sistema di controllo necessita di modesti interventi.

IMPROBABLE:

- la situazione riscontrata non rende ipotizzabile la verifica del reato presupposto, che discenderebbe da circostanze del tutto sporadiche e indipendenti dall'organizzazione dell'ente;
- i processi/attività considerati sono del tutto infrequenti;
- non sono noti precedenti rilevanti;
- non è ipotizzabile un apprezzabile interesse/vantaggio per la società;
- il sistema di controllo, ove efficacemente attuato, appare idoneo a gestire il rischio di verifica del reato presupposto.

Gravità: si è tenuto conto dei seguenti aspetti:

- responsabilità per dolo o per colpa;
- natura del reato (contravvenzione o delitto);
- ammontare delle sanzioni pecuniarie;
- eventuale presenza di sanzioni interdittive;
- profili attinenti alla confisca.

INDICI³:

gravità BASSA :

- sanzione pecuniaria sino a 200 quote;
- assenza sanzioni interdittive;
- natura contravvenzionale.

³ N.B.: gli indici possono essere considerati alternativamente o cumulativamente.

gravità MEDIA

- sanzione pecuniaria maggiore di 300 quote;
- sanzioni interdittive;
- natura delittuosa.

gravità ALTA

- sanzione maggiore di 400 quote;
- sanzioni interdittive;
- responsabilità a titolo di dolo.

gravità MOLTO ALTA

- sanzione maggiore di 500 quote;
- sanzioni interdittive;
- responsabilità a titolo di dolo.

Tabella riassuntiva rischio

gravità→ probabilità↓	1 BASSA	2 MEDIA	3 ALTA	4 MOLTO ALTA
0 NULLA	0	0	0	
1 IMPROBABILE	1 MOLTO BASSO	2 BASSO	3 MEDIO	4 MEDIO
2 POCO PROBABILE	2 BASSO	4 MEDIO	6	8
3 PROBABILE	3 MEDIO	6	9	12
4 ALTAMENTE PROBABILE	4 MEDIO	8	12	16

1: RISCHIO MOLTO BASSO

2: RISCHIO BASSO

3-4: RISCHIO MEDIO (monitoraggio costante/misure a breve/medio termine) *

6-8: RISCHIO ALTO (misure urgenti)

9-16: RISCHIO MOLTO ALTO (misure immediate)

* N.B.: in presenza di un rischio "medio", occorre distinguere in base al grado di probabilità riscontrato:

- PROBABILE/ALTAMENTE PROBABILE: necessità di prevedere misure a breve/lungo termine, in quanto il grado di probabilità deriva *in primis* dalla non completa efficacia del sistema di controllo presente.
- IMPROBABILE/POCO PROBABILE: necessità di un monitoraggio costante e di regolari approfondimenti "a campione" in quanto si è in presenza di un sistema di controllo adeguato che deve essere costantemente efficacemente attuato per fronteggiare il rischio di commissione di reati di rischio medio o superiore.

2.5 Aree di rischio - individuazione

La presente sezione si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti "esponenti aziendali" di ASSA S.p.A nelle aree di attività a rischio, nonché dai "collaboratori esterni", di seguito per brevità "Destinatari".

Obiettivo di questa sezione è che tutti i Destinatari – come sopra individuati – adottino regole di comportamento conformi a quanto prescritto, per impedire che si verifichino i reati previsti nel D.Lgs 231/01.

TITOLO II

CAPITOLO 3

Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza

3.1 Organismo di Vigilanza

3.1.1 Nomina

L'Organismo di Vigilanza di ASSA (di seguito OdV) è collegiale ed è dotato ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b), del D.Lgs 231/2001 di *"autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo a tale Organismo - che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello - il relativo incarico è affidato con delibera dell'Organo Amministrativo.

Più precisamente, l'Organismo di Vigilanza di ASSA è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 42 del 7/12/2007, aggiornato con delibere del 26/10/2012 e dell'08/11/2012 e del 04/11/2016 e del 25/11/2020 per le quali si rimanda all'allegato 7

L'OdV di ASSA è dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione nonché dei mezzi organizzativi necessari per l'esercizio della suddetta funzione. Al fine di assicurare la continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica per un periodo di 4 anni, qualora l'Organo Amministrativo non provveda a revocarlo. La revoca dell'Organismo di vigilanza o di un membro di esso, può avvenire solo per gravi motivi o gravi inadempienze oppure nel caso in cui vengano a mancare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità ed onorabilità.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili e la scadenza del mandato non potrà coincidere con la scadenza dell'Organo Amministrativo.

3.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- a. la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001
- b. versare nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c.

- c. la condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese
- d. reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività anche con riferimento ai doveri di aggiornamento del Modello;
- e. essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, tali da pregiudicare la propria indipendenza;
- f. essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della L. 1423/1956 o della L.575/1965, salvi gli effetti della riabilitazione.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un nuovo OdV *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.1.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza si compone di tre membri.

Nell'ambito di ASSA, come soggetti idonei ad assumere detto compito e, quindi, a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza, sono stati identificati tre professionisti esterni alla società dotati di idonee conoscenze professionali che permettano loro di svolgere adeguatamente e fattivamente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'adeguatezza del modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nominati dall'Organo Amministrativo. Tale scelta sarà determinata dal riconoscimento, a tali figure, dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione.

L'autonomia richiesta dalla norma presuppone che l'Organismo di vigilanza risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, all'Organo Amministrativo.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si può avvalere delle funzioni aziendali che, di volta in volta, si rendessero, a tal fine, necessarie.

3.1.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è deputato, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 231/2001, art. 6, lett. b), a vigilare sull'efficacia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, curandone il continuo aggiornamento.

In particolare, sul piano generale, vigila:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte del personale interno, dei consulenti, dei collaboratori e degli amministratori;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, nel prevenire la commissione dei reati, salvaguardando la Società;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, in relazione al mutamento della norma o delle condizioni aziendali.

A tal fine, sul piano più operativo, sono affidati all'Organismo di Vigilanza di ASSA i compiti di:

- a. attivare le procedure di controllo previste dal presente Modello tenendo presente che, in ogni caso, la responsabilità primaria sul controllo delle attività afferenti i processi a rischio è, comunque, demandata al management operativo, il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- b. condurre ricognizioni sulle attività aziendali al fine di aggiornare la mappatura dei "processi a rischio", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business/rami di attività e, quindi, di nuovi processi aziendali;
- c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- d. promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria, al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le relative istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti;
- e. predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione Segreteria, lo spazio nell'intranet ed internet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto Lgs. 231/01, al Modello ed al Codice Etico;

- f. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo capitolo 4.4.) rilevanti in ordine al rispetto del Modello nonché aggiornare le informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza;
- g. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività aziendali nelle aree a rischio; a tal fine l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio dei reati citati nel D.Lgs 231/01 ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante;
- h. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reato;
- i. verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- j. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- k. coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari;

In merito all'etica di comportamento dell'Organismo di Vigilanza si sottolinea che, durante la propria attività, lo stesso dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi societari.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. Sussiste un obbligo di informazione in capo a qualunque collaboratore e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle sue attività. In particolare, le aree interessate dovranno tenere a disposizione dell'OdV tutta la documentazione prodotta e ricevuta in riferimento alle attività a rischio reato così come individuate nel Modello.

3.2 Definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza

3.2.1 Reporting agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di *reporting*:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Organo Amministrativo di ASSA;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e, quindi, svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare la garanzia dell'indipendenza all'incarico conferito all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV presenta annualmente all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale di ASSA

- a) il piano di attività per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera;
- b) il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso, motivando le discordanze rispetto al piano preventivo e le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad ASSA che in termini di efficacia del Modello.

In merito alle criticità emerse, l'OdV propone all'Organo Amministrativo le azioni correttive ritenute adeguate al fine di rendere maggiormente efficace il Modello.

Gli incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organi societari coinvolti.

Entrambi gli organi societari hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione degli organi societari.

3.2.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

In ambito aziendale dovranno essere portate a conoscenza dell'OdV oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, eventuali informazioni attinenti ad una mancata attuazione del Modello, nonché:

1. la variazione dell'assetto societario;
2. eventuali deleghe adottate nonché modifiche apportate alle stesse;

3. 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 le ipotesi contravvenzionali o delittuose previste nel “Decreto”, salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
4. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal “Decreto”;
5. acquisizione di nuove Società, unità produttive e/o sedi amministrative;
6. situazioni che impongano la rielaborazione del Documento di valutazione del rischio, previste dalla legge o dal sistema di gestione aziendale;
7. i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del “Decreto”;
8. le risultanze delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali, per dare attuazione al Modello Organizzativo, dalle quali emergano criticità;
9. le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
10. le integrazioni o le modifiche delle procedure di sistema richiamate nella Parte Speciale del Modello;
11. le notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L’OdV deve essere portato a conoscenza di eventuali segnalazioni da parte degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner e in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

E’ fatto obbligo ai destinatari del Modello di trasmettere all’ Organismo di Vigilanza, secondo i tempi e le modalità previste dalle singole Parti Speciali, le informazioni e la documentazione richieste.

3.2.2.3 Trattamento informazioni da parte dell'ODV

Perché la raccolta delle informazioni/segnalazioni sia efficace

- l'ODV ha facoltà di provvedere tempestivamente e capillarmente a comunicare a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'ODV valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- l'ODV prende in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.

3.2.3 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

3.2.3.1 Reporting nei confronti degli organi societari

Le risultanze dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza vengono comunicate ai vertici dell'azienda. In particolare l'ODV

- trasmette al CdA un report almeno annuale dell'attuazione del MOG 231/2001 come previsto alla pag. 6 del regolamento dell'ODV;
- trasmette all'azionista unico un report annuale relativo all'attuazione del PTPC.

L'ODV di ASSA S.p.A. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CDA o dall'azionista e potrà a sua volta presentare richiesta in tale senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello.

3.2.4 Disciplina in tema di *whistleblowing*

Si rimanda alla procedura specifica predisposta dalla Società ed allegata al presente Modello.

TITOLO II

CAPITOLO 4

Caratteristiche e funzioni del sistema disciplinare in riferimento al MOG 231/2001

4.1 Funzione

L'art. 6, co. 2, lett. e) e l'art. 7, co. 4, let b) del D.Lgs 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti apicali sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione del Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso, e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'autorità giudiziaria competente.

4.2 Ambito di applicazione

Ai fini dell'ottemperanza del D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- a. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, che
 - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001; e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati nel D.Lgs 231/2001; e/o
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs 231/2001.
- b. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.
- c.

4.3 Il sistema disciplinare adottato da ASSA

Per conoscere il sistema disciplinare adottato da ASSA, si rinvia al Titolo III Cap. 5.

TITOLO II

CAPITOLO 5

IL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs n. 231 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Esso attua gli impegni assunti dall'Italia, anche a livello comunitario e internazionale, nell'ambito della lotta alla corruzione ed introduce nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità in sede penale a carico degli enti per alcuni reati commessi, a vantaggio o nell'interesse dell'ente, da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale (posizioni apicali), nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti sottoposti). **Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il reato.**

La condizione che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, esclude la responsabilità della Società nei casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente per perseguire un interesse personale.

Al contrario, l'ampliamento della responsabilità coinvolge nella punizione di alcuni illeciti penali gli enti che ne abbiano tratto vantaggio.

5.2 L'adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora la Società dimostri che:

- e) è stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un “Modello di organizzazione e di gestione” (più avanti dello Modello) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

- f) La vigilanza sul funzionamento, l'efficacia, l'aggiornamento e l'osservanza del Modello è stata affidata ad un organismo dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.
- g) Le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello.
- h) Non vi sia omissione o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo.

Il D.Lgs 231/2001 delinea il contenuto del "modello organizzativo e di Gestione" prevedendo che risponda alle seguenti esigenze:

- a) Individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati (art. 6, c.2, lett. a).
- b) Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire (art. 6, c.2, lett. b).
- c) Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (art. 6, c.2, lett. c).
- d) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, c.2, lett. d).
- e) Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 6, c.2, lett. e).

L'adozione del Modello è facoltativa e non obbligatoria; l'eventuale mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma espone l'azienda alla responsabilità degli illeciti commessi da amministratori e dipendenti.

Il D.Lgs. 231/2001 (art. 6, c.3) prevede che il Modello possa essere adottato sulla base dei Codici di Comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Le considerazioni di seguito esposte tengono conto del "Codice di Comportamento delle imprese e degli enti di gestione dei servizi pubblici locali" redatto da Confservizi e delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001" di Confindustria, entrambi approvati, come richiesto dal decreto, dal Ministero della Giustizia".

CODICE ETICO E MODELLO ORGANIZZATIVO

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle contenute nel Codice Etico, con la specificazione rappresentata dalla diversa finalità che la adozione del Modello assume, nei confronti del Codice Etico. A tale proposito:

- a) il Codice Etico rappresenta uno strumento attraverso il quale ASSA esprime principi di “deontologia aziendale” riconosciuti come valori alla cui osservanza vengono richiamati tutti i dipendenti, collaboratori e partner.
- b) Il Modello organizzativo, la cui dimostrata adozione rappresenta l’esimente dalla responsabilità amministrativa, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

5.3.1 Obiettivi perseguiti con l’adozione del Modello

La Società ASSA, nell’ambito della propria politica societaria improntata all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari aziendali, a tutela della propria immagine e posizione, delle aspettative dei soci e del lavoro del personale, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, procedendo alla predisposizione ed attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L’attuazione di tale Modello è volta a sensibilizzare tutti coloro che operano in ASSA e per ASSA affinché mantengano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.

L’adozione del Codice Etico e del Modello organizzativo, approvati dall’Organo amministrativo, sottolineano la ferma volontà di ASSA di condannare tutti i comportamenti contrari alla legge ed ai regolamenti.

In particolare, il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l’esimente per la Società, in relazione alla responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 ed intende costituire, più in generale, un miglioramento delle regole di *governance* societaria.

5.3.2 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costituzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprensive di attività di controllo, volto a prevenire e/o a contrastare il rischio di commissione di reati contemplati nel 231/2001.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:

- a) rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di ASSA che alla violazione delle disposizioni contenute nel Modello possono sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda.
- b) Sottolineare che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ASSA, (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) in quanto sono contrarie ai principi etico-sociali cui ASSA intende attenersi, oltre che alle disposizioni di legge.
- c) Consentire ad ASSA, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui processi a rischio di reato, di intervenire tempestivamente per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine, a cui il Modello si ispira, oltre ai principi sopra indicati, sono i seguenti:

1. Linee guida di Confindustria e di Confservizi per la predisposizione del Codice Etico e del Modello organizzativo.
2. Linee guida ANAC
3. La mappatura di processi/aree/attività aziendali in cui, per l'attività svolta, viene ritenuta più probabile la commissione dei reati stessi.
4. I requisiti indicati dal 231/2001 per quanto attiene:
 - L'attribuzione del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello ad un Organismo di Vigilanza.
 - L'assegnazione, a detto Organismo, di risorse adeguate.
 - La sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole di comportamento e delle procedure istituite e previste nel Modello, nonché dei principi individuati nel Codice Etico.

- La verifica del funzionamento del Modello ed il conseguente aggiornamento periodico.

5. I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la verifica e la documentazione delle operazioni, transazioni o azioni a rischio.
- Il rispetto della separazione delle funzioni.
- La definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.
- La verifica ed il controllo dei comportamenti aziendali e la documentazione dell'effettuazione dei controlli stessi.

5.3.3 Definizioni ed Adozione del Modello

L'adozione del Modello è attuata secondo le seguenti linee guida e definendo:

“Ambiente di Controllo” – L'ambiente di controllo costituisce il contesto aziendale all'interno del quale il sistema di controllo viene progettato e successivamente monitorato e deriva dalle scelte compiute dal management sulla definizione delle variabili organizzative (es: struttura organizzativa, sistema informatico, processi di controllo di gestione, sistemi di gestione per la qualità).

L'ambiente di controllo di ASSA è costituito dall'insieme di processi, di procedure e di sistemi di controllo operanti in azienda, giudicati idonei a prevenire i reati e ad operare un controllo sui *“Processi a rischio di reato”*.

“Processi a rischio di reato” – Identificare i processi a rischio di reato significa effettuare l'analisi del contesto aziendale, rappresentato dall'“ambiente di controllo”, attraverso l'esame della documentazione aziendale e di una serie di interviste con i soggetti chiave, risultanti dal sistema di deleghe, al fine di individuare i *“Processi a rischio”* e gli elementi del sistema di controllo preventivo (processi esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.)

L'obiettivo è di identificare i *“Processi a rischio di reato”* e ponderarne la percentuale di probabilità del verificarsi, nonché la gravità degli stessi, in modo tale da verificare l'efficacia dei controlli esistenti.

5.3.4 Miglioramento del sistema di controllo preventivo

Sulla base delle risultanze delle analisi effettuate, si sono individuati gli interventi necessari per rafforzare l'attuale sistema di controllo interno, rendendo tale sistema compatibile con quanto

previsto dal D.Lgs. 231/2001 attraverso l'adozione di un Modello aziendale di organizzazione, gestione e controllo.

5.3.5 Approvazione del Modello

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001", approvato una prima volta dall'organo amministrativo di ASSA con delibera n. 14 del 30/03/2011, viene periodicamente aggiornato.

Nella predetta delibera, l'organo amministrativo dichiara di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

5.3.6 Modifiche ed integrazioni

Considerato che il Modello costituisce "atto di emanazione dell'organo dirigente" ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del 231/2001, la competenza in merito alle successive modificazioni ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso è prerogativa dell'organo amministrativo di ASSA.

E' peraltro riconosciuta al Consiglio di Amministrazione la facoltà di apportare modifiche e/o integrazioni di carattere formale, anche su proposta e/o indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

5.4 Organismo di vigilanza

5.4.1 Identificazione dell'organo di controllo interno

In attuazione di quanto prevede il D.Lgs 231/2001 – art. 6, comma 1, lettera b), il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché curarne l'aggiornamento, deve essere affidato – affinché l'ente possa essere esonerato da responsabilità – ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo a tale organismo, denominato "Organismo di Vigilanza", che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico è affidato con delibera dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare la continuità d'azione, l'ODV rimane in carica per un periodo di 4 anni, l'organo amministrativo non provveda a revocarlo. La revoca dell'ODV, o di un membro di esso, può avvenire solo per gravi motivi o gravi inadempienze oppure nel caso in cui vengano a mancare

i requisiti di autonomia/indipendenza, professionalità ed onorabilità. Non è quindi ammessa la revoca *ad nutum*.

I membri dell'ODV sono rieleggibili e la scadenza del mandato non potrà coincidere con la scadenza dell'organo amministrativo.

5.5 Diffusione e conoscenza del modello

5.5.1 Formazione e informativa sul Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, ASSA ritiene necessario garantire la conoscenza delle regole di condotta ivi contenute agli amministratori, dirigenti, quadri, personale dipendente, lavoratori in somministrazione, tirocinanti, apprendisti, stagisti ecc. presenti in azienda ed ai soggetti che in futuro entreranno a far parte di ASSA.

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello e del Codice Etico, è gestita da Responsabile delle Risorse Umane in stretta cooperazione con Funzione Qualità, R.T e D.G.

5.5.2 Comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i soggetti presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

5.5.3 Formazione del personale

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del 231/2001, delle regole e delle procedure del presente Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano o opereranno e delle responsabilità o meno di rappresentanza della Società.

Sono stati, quindi, previsti in ASSA livelli di informazione e formazione distinti anche attraverso strumenti di diffusione diversificati.

- a) Al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza sarà erogato un seminario iniziale, un seminario di aggiornamento annuale, eventuali comunicazioni di aggiornamento. Sarà consegnata una informativa ai neoassunti nella lettera di assunzione e al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

- b) Al personale sarà consegnata una nota informativa, che sarà inserita nella lettera di assunzione per i neoassunti, eventuali comunicazioni, informative o sessioni formative di aggiornamento ed una informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

5.5.4 Informativa a collaboratori e partner

I consulenti, collaboratori ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di ASSA che il loro comportamento si conformi a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001, all'atto della stipula del contratto.

SISTEMA DISCIPLINARE

5.6.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società .

La predisposizione di un sistema di sanzioni commisurate alle violazioni perpetrate ha lo scopo di garantire l'efficacia del Modello.

Il Codice Etico è ritenuto parte integrante del Modello; pertanto, quanto di seguito statuito sarà applicato anche nel caso in cui vengano violate le regole di comportamento disciplinate del Codice.

5.6.2 Sanzioni nei confronti del personale

I comportamenti tenuti dal personale in violazione delle singole regole del presente Modello sono definite illeciti disciplinari e come tali sono oggetto di sanzione.

5.6.3 Misure nei confronti di consulenti, collaboratori esterni e partner

La violazione del presente Modello da parte di consulenti, collaboratori esterni e di partner sono oggetto di specifiche iniziative in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

5.6.4 Misure nei confronti di membri dell'Organo Amministrativo

La violazione del presente Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione sono oggetto di specifiche iniziative in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

5.6.5 Misure nei confronti di membri del Collegio sindacale

La violazione del presente Modello da parte di membri del Collegio sindacale sono oggetto di specifiche iniziative in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

VERIFICHE PERIODICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza svolge un'attività di vigilanza continua sull'efficacia del Modello; inoltre periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Tali verifiche consistono in attività di *audit*, svolte a campione, su:

- a) atti – I principali atti societari e i contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio verranno verificati con cadenza annuale.
- b) Procedure – Periodicamente sarà verificata l'effettiva conformità delle procedure a quanto prescritto dal Modello.

Relativamente alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, alle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati - sugli eventi considerati a rischio, verrà stilato un *report* annuale che sarà sottoposto all'organo amministrativo e al Collegio sindacale.

TITOLO II

CAPITOLO 6

PARTE SPECIALE A - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PARTE SPECIALE B- REATI INFORMATICI (edizione - 2015)

PARTE SPECIALE C- REATI CONTRO IL REGOLARE FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA ECONOMICO
(edizione 2017)

PARTE SPECIALE D- REATI SOCIETARI

PARTE SPECIALE E - REATI COMMESSI CONTRO LA VITA E L'INCOLUMITÀ INDIVIDUALE
CONNESSI ALLA SICUREZZA

PARTE SPECIALE F - I REATI AMBIENTALI

PARTE SPECIALE H REATI COMMESSI DA DATORI DI LAVORO (ed 2017)

PARTE SPECIALE L - REATI DI RICETTAZIONE RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O
UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO

PARTE SPECIALE M - REATI TRIBUTARI

TITOLO III

CAPITOLO 1

Principi di controllo e procedure interne

1.1 Individuazione e descrizione dei principi di controllo e delle procedure interne

Il D.Lgs. 231/01 prevede all'art. 6 che i modelli organizzazione gestione e controllo debbono *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”*. Pertanto è necessario indicare e descrivere tali protocolli all'interno del sistema complessivo 231/01, in quanto essi ne costituiscono parte integrante. I protocolli sono costituiti da principi, criteri e procedure.

Principi e criteri Codice Etico

Procedure di qualità certificate, di sicurezza, ecc.

Essi svolgono le seguenti funzioni:

- 1) conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi;
- 2) prevedere con efficacia vincolante meccanismi di controllo (autorizzazioni, verifiche, documentazione delle fasi decisionali rilevanti, ecc.) tali da rendere meno probabile la assunzione di decisioni inappropriate o arbitrarie;
- 3) facilitare il compito di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza e degli altri soggetti di controllo interno ed esterno (Collegio Sindacale, Revisori dei conti).

I principi fondamentali di controllo sono:

- 1) ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua → **principio di tracciabilità**;
- 2) nessuno può gestire in completa autonomia un intero processo → **principio di segregazione delle attività**. Va garantita la separazione tra le fasi di autorizzazione, esecuzione, contabilizzazione e controllo delle operazioni relative alle aree sensibili;
- 3) documentazione dei controlli → **principio del controllo**.

Le procedure sono la spiegazione scritta della modalità di svolgimento di un processo aziendale, contenuta in un documento ufficiale della società.

La presenza di procedure permette:

- 1) la tracciabilità delle operazioni / atti;

- 2) la ripartizione delle responsabilità tra le diverse funzioni coinvolte;
 - 3) la realizzazione delle attività di audit anche da parte di soggetti non direttamente coinvolti nel processo *de quo*.

Nelle parti speciali sono indicati i principi, criteri e procedure specifiche inerenti ciascuna area sensibile.

I principali punti cardine su cui è fondato il sistema di controllo interno di ASSA, oltre al presente Sistema del Modello, sono così sintetizzabili.

Sistema organizzativo e responsabilità - ASSA è organizzata in modo da consentire lo sviluppo di una sana attività di impresa, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione. Ruoli e responsabilità, comunicate a tutto il personale, sono tali da garantire l'assenza dell'identità soggettiva tra le attività operative e quelle di autorizzazione e controllo, ciò anche sulla base della specifica preparazione del personale.

Procedure - sono fondate sui principi di tracciabilità, coerenza e congruità delle transazioni e sul principio di documentabilità del controllo effettuato. ASSA S.p.A. è sensibile all'importanza della conservazione dei dati e delle informazioni rilevanti contenute su supporti informatici o cartacei. Non tutte le procedure aziendali sono parte integrante del modello, ma soltanto quelle che si riferiscono alle aree e processi in cui si può verificare la commissione di un reato, le "aree sensibili".

L'azienda è in possesso delle seguenti certificazioni

- UNI EN ISO 9001 dal 10/11/2004
- OHSAS 18001 dal 20/12/2012, successivamente migrata alla norma UNI EN ISO 45001:2018
- UNI EN ISO 14001 dal 23/12/2008

Comunicazione e formazione - la comunicazione dei valori e delle procedure operative avviene sia in modo documentale, attraverso la pubblicazione e la diffusione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs n. 231 dell'8 giugno 2001 e del Codice Etico, sia

in modo continuo tramite formazione sul campo dei Dipendenti e, ove necessario, dei Consulenti e Collaboratori per lo svolgimento delle attività in conformità a norme e regolamenti vigenti.

Sono previsti inoltre incontri informativi per il management per eventuali aggiornamenti sui temi trattati nella **parte generale** (con riferimento ai principi fondamentali del Modello applicabili ad ASSA nel suo complesso) e nelle **parti speciali** che identificano le aree di attività a rischio e contengono i principi di comportamento da osservare all'interno di esse, i principi per la predisposizione delle procedure per la prevenzione delle categorie di reato di volta in volta affrontate nonché gli elementi specifici delle procedure relative alle operazioni a rischio.

TITOLO III

CAPITOLO 2

Individuazione e descrizione dei principi di corporate governance

2.1 Poteri del Consiglio di Amministrazione

I poteri del Consiglio di Amministrazione sono stabiliti dallo Statuto, art. 20, ai sensi del quale: "La società è amministrata da un Amministratore unico o alternativamente, solo per specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa motivate dall'Assemblea, da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri.

Non possono essere nominati amministratori della Società dipendenti degli Enti titolari del capitale o dell'Autorità affidante il servizio. Trovano applicazione le disposizioni dell'art. 11 D.Lgs. 175/2016 in materia di requisiti per la nomina degli amministratori, nonché le disposizioni in tema di incompatibilità ivi richiamate.

L'Organo Amministrativo di cui al precedente punto 1) è/sono nominato/i e revocato/i dal Sindaco del Comune di Novara.

I poteri dell'Organo Amministrativo sono disciplinati dal successivo art. 21 dello Statuto che prevede:

1. La gestione di norma spetta esclusivamente all'Amministratore unico o al Consiglio di amministrazione, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale e degli indirizzi strategici della società, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione da parte dell'Assemblea nei casi previsti dalla Legge e dallo Statuto.
2. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca il Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno, ne coordina i lavori e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutti i consiglieri.
3. Il Consiglio di amministrazione ha facoltà di delegare parte delle proprie attribuzioni ad uno solo dei suoi componenti fatta salva l'attribuzione di deleghe al Presidente ove preventivamente autorizzata dall'Assemblea.
4. Il Consiglio di amministrazione non può delegare le attribuzioni previste dagli articoli 2420 ter c.c.(emissioni obbligazioni convertibili), 2423 (redazione del bilancio), 2446 (riduzione del capitale per perdite), 2447 (riduzione del capitale sociale al di sotto del limite legale) 2501 ter (progetto di fusione) e 2506 bis (progetto di scissione) ed altresì le decisioni sui seguenti atti:

- a) l'acquisto, l'alienazione di immobili sociali e la costituzione di diritti reali;
- b) l'assunzione e cessione di partecipazioni in altre società, nonché la costituzione di società o l'acquisto di aziende;
- c) l'approvazione delle operazioni di fusione e scissione delle società controllate e collegate;
- d) la cessione o l'affitto di azienda o di rami di essa;
- e) la determinazione degli indirizzi generali di gestione;
- f) la politica generale degli investimenti e dei prezzi;
- g) l'assunzione di finanziamenti, salve le ordinarie operazioni bancarie, e la concessione di garanzie in favore di terzi;
- h) la nomina dei dirigenti;
- i) le decisioni in merito al trasferimento della sede sociale e all'istituzione e/o alla soppressione delle sedi secondarie, filiali, rappresentanze, uffici, agenzie e dipendenze sia in Italia che all'Estero.

2.2 Funzionamento, riunioni

L'iter procedurale è definito all'art. 22 (Convocazione del Consiglio di Amministrazione):

1. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce nella sede della società o altrove ogni volta che il Presidente, o chi ne fa le veci, lo giudichi necessario, oppure quando ne sia fatta domanda scritta da almeno due amministratori.

2. La convocazione, contenente il luogo, il giorno e l'ora della riunione e gli argomenti all'ordine del giorno, viene fatta, dal Presidente, per lettera raccomandata, telegramma, telefax, posta elettronica da spedire almeno tre giorni prima dell'adunanza a ciascun Amministratore e Sindaco effettivo; in caso di urgenza può essere fatta per telegramma, telefax, posta elettronica da spedire almeno ventiquattro ore prima.

3. In mancanza delle suddette formalità di convocazione, il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito quando siano presenti tutti gli amministratori ed i Sindaci effettivi.

2.3 Deleghe

In base allo Statuto, Il Consiglio di amministrazione ha facoltà di delegare parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti (art. 21 co. 1)-

Sono state rilasciate procure a dirigenti, ai quali è stata data facoltà di subdelega con procura.

Si rimanda all'allegato per procure a dirigenti, sub procure da dirigenti a quadri, deleghe da dirigenti a responsabili di settore o a settoristi.

Il sistema di deleghe e di procure è caratterizzato da elementi di sicurezza che garantiscano la rintracciabilità e l'evidenza delle operazioni svolte a fronte di delega, consentendo comunque la gestione efficiente delle attività, nel rispetto delle norme dettate dallo statuto e dai regolamenti in materia di potestà di governo.

Ai soli fini di cui al presente modello organizzativo la «delega» è un atto interno di attribuzione di compiti e la «procura» un atto unilaterale con il quale viene conferito ad un soggetto il potere di rappresentanza.

In generale il sistema delle deleghe prevede che:

- 1) le deleghe siano coerenti con la posizione organizzativa ed aggiornate in conseguenza a variazioni organizzative;
- 2) in ogni delega siano specificati i poteri del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta;
- 3) i poteri specificati nella delega siano allineati e coerenti con le necessità dell'attività;
- 4) il delegato possieda autonomia decisionale e di spesa adeguati alla funzione e ai compiti conferiti, nei limiti segnati dallo statuto e dai regolamenti.

In termini generali, il sistema delle procure prevede che:

- 1) le procure siano assegnate a soggetti provvisti di delega;
- 2) le procure individuino e delimitino i poteri conferiti;
- 3) le procure siano assegnate, tranne diversa deliberazione, a dirigenti ovvero a professionisti per l'espletamento di incarichi professionali per l'esecuzione dei quali sia indispensabile il rilascio di specifica procura.

2.4 Controllo interno

Si rimanda ai sistemi di gestione certificati (qualità ambiente e sicurezza).

2.5 Rapporti con azionisti

Va sottolineato che ASSA è società per azioni con socio unico il Comune di Novara-

La società mantiene un costante costruttivo dialogo con il proprio azionista.

2.6 Assemblee

L'art. 19 dello statuto prevede che l'assemblea ordinaria deliberi sulle materie ad essa riservate dalla Legge e dal presente Statuto.

In particolare, ai sensi dell'art. 2364 cod. civ. delibera su:

- a) l'approvazione del bilancio;
- b) la determinazione del numero degli amministratori e la nomina del Vicepresidente;
- c) la nomina dei Sindaci, del Presidente del Collegio Sindacale e del soggetto/i cui è demandata la revisione legale dei conti;
- d) la determinazione del compenso degli amministratori, dei sindaci e del soggetto/i cui è demandata la revisione legale dei conti;
- e) le eventuali azioni di responsabilità verso amministratori e sindaci;
- f) le autorizzazioni al Consiglio di amministrazione, ferma restando la responsabilità del medesimo, all'adozione dei seguenti atti:
 - 1. approvazione dei piani pluriennali e del budget degli investimenti, di esercizio e delle assunzioni del personale a tempo indeterminato;
 - 2. acquisto, alienazione di immobili sociali e costituzione di diritti reali;
 - 3. acquisti di lavori superiori ad € 750.000,00 e di forniture e prestazioni di servizi superiori ad € 221.000,00 non compresi negli atti di cui al precedente punto 1 ad eccezione di lavori, forniture, prestazioni indifferibili e urgenti;
 - 4. nomina dell'Amministratore delegato e eventuale attribuzione di deleghe anche ai dirigenti
 - 5. nomina e revoca di eventuali Direttori Generali, ai sensi dell'art. 2396 del Codice Civile.
 - 6. affidamento incarichi dirigenziali e autorizzazione al Consiglio di Amministrazione ad attribuire deleghe al Presidente

Tanto nelle Assemblee ordinarie che straordinarie, le deliberazioni dovranno essere adottate con le presenze e maggioranze previste dal Codice Civile.

Secondo l'art. 14 dello Statuto l'Assemblea è ordinaria o straordinaria ai sensi di legge e può essere convocata anche fuori dalla sede sociale, purché in Italia.

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta la totalità dei soci e le sue deliberazioni prese in conformità alla legge e al presente statuto, obbligano tutti i soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero dall'Amministratore Unico (art. 18). In caso di assenza o impedimento di questi, l'Assemblea è presieduta dalla persona eletta con il voto della maggioranza dei presenti.

Il Presidente dell'Assemblea è assistito da un segretario, anche non socio, nominato dall'Assemblea a sensi di legge.

La direzione dei lavori Assembleari, la verbalizzazione degli interventi e la scelta del sistema di votazione compete al Presidente dell'Assemblea.

Di ogni Assemblea viene redatto un verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

Nei casi di legge il verbale è redatto da un notaio.

2.7 Comitato di coordinamento per il controllo congiunto in relazione all'affidamento in house

Per il funzionamento e le questioni trattate da tale comitato si rimanda all' "accordo tra il Comune di Novara ed il Consorzio di Bacino Basso Novarese, ai fini del controllo congiunto in relazione all'affidamento in house dei servizi di igiene urbana da parte di CBBN ad ASSA S.p.A. per il territorio del Comune di Novara" ed al Contratto di servizio tra il Consorzio di Bacino Basso Novarese (CBBN) e ASSA S.p.a.), allegati al presente Modello.

2.9 Rapporti con parti correlate

L'attività svolta dalla società è informata a principi di correttezza e di trasparenza. A tal fine, le operazioni con parti correlate rispettano criteri di correttezza sostanziale e procedurale.

Per quanto riguarda i rapporti con parti correlate di cui all'art. 2391 bis c.c., nella relazione sulla gestione di ciascun bilancio di esercizio viene data ampia informativa.

In particolare i rapporti con l'azionista unico sono regolati da contratti di servizio che definiscono e delimitano l'attività che ASSA S.p.A. è tenuta a svolgere con caratteri di continuità e stabilità nei confronti dei soggetti affidanti.

Gli altri servizi svolti a favore dell'azionista sono regolamentati da contratti di servizio specifici o da determinazioni dirigenziali.

Attività diverse, svolte con modalità discontinue o con carattere sperimentale sono regolamentate con contratti specifici e/o determinazioni dirigenziali.

La regolamentazione dei suddetti rapporti non comprende operazioni atipiche e/o inusuali ed è regolata secondo normali condizioni di mercato.

La società intrattiene rapporti con i sotto elencati soggetti "correlati": Comune di Novara, Consorzio di Bacino Basso Novarese.

TITOLO III

CAPITOLO 3

Il Codice Etico

3.1 Premessa

Compito fondamentale di ASSA è quello di soddisfare il bisogno della propria comunità locale di recuperare, riutilizzare, riciclare i rifiuti solidi urbani con il minor impatto ambientale possibile e con i sistemi più efficienti, efficaci ed economici.

L'attività dell'azienda è diretta all'attuazione di una gestione integrata dei rifiuti che, sviluppando quanto più possibile l'incremento dei conferimenti differenziati, consenta di incrementare il recupero dei materiali riducendo il conferimento in discarica a frazioni minoritarie.

Per perseguire la propria *mission* aziendale ASSA opera nel rispetto assoluto delle leggi e dei principi di lealtà, correttezza, integrità ed onestà che caratterizzano da sempre la propria azione.

A tal fine, risulta non solo giusto ma altresì doveroso dotarsi di un Codice di Comportamento che espliciti ed individui i principi etici cui l'Azienda impronta l'esercizio della propria attività nei rapporti interni e soprattutto quelli esterni.

ASSA ha istituito al proprio interno un apposito Organismo di Vigilanza ed eventuali violazioni saranno sanzionate con l'applicazione delle misure disciplinari di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 14 del 30 marzo 2011 e successivamente aggiornato.

Ogni variazione e/o integrazione del Codice Etico sarà previamente approvata dal Consiglio di Amministrazione e tempestivamente diffusa ai destinatari.

3.2 Natura e obiettivi del Codice Etico

Il Codice di Comportamento è una dichiarazione pubblica di ASSA S.p.A in cui sono individuati i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto valore etico positivo.

Quale elemento di applicazione delle disposizioni dell'articolo 6 D.Lgs 231/2001, il citato Codice integra il quadro normativo al quale l'Azienda è sottoposta. Esso costituisce, inoltre, uno strumento con cui l'Azienda, nel compimento della propria missione, si impegna a contribuire, conformemente alle leggi e ai principi di lealtà e correttezza, allo sviluppo socio-economico del territorio e dei cittadini attraverso l'organizzazione e l'erogazione dei servizi pubblici locali.

Il presente Codice ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire dell'Azienda, e le sue disposizioni sono conseguentemente vincolanti per i comportamenti di tutti gli Amministratori dell'impresa, dei suoi dirigenti, dipendenti, consulenti e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione.

3.3 Destinatari del Codice Etico

Gli Amministratori, i Sindaci, i Soci, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori nonché qualsiasi soggetto eserciti la gestione ed il controllo di ASSA, a prescindere dalla qualifica giuridico-formale, sono tutti destinatari delle disposizioni contenute nel presente codice etico. Il mancato rispetto dei citati principi costituisce violazione disciplinare e può condurre all'applicazione delle relative previste sanzioni.

I fornitori, i consulenti e, in generale, tutti coloro che, anche in virtù di vincoli contrattuali (appaltatori, consulenti, partners, ecc.), intrattengono rapporti con ASSA nell'ambito delle aree/attività/processi ritenuti a rischio di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto e contemplati dal presente Modello, nonché i beneficiari delle iniziative della Società e tutti i portatori di interesse nei confronti della stessa, sono tenuti a prestare la propria attività nei confronti di ASSA S.p.A. e mantenere i rapporti con la stessa ispirandosi ai principi nel codice etico contenuti. Il mancato rispetto delle presenti disposizioni può costituire violazione contrattuale suscettibile di diverse implicazioni quali ad esempio richieste di risarcimento danni, recesso unilaterale da parte di ASSA S.p.A., esclusione dall'albo fornitori etc.

3.4 Principi generali di comportamento

ASSA conduce le proprie attività con integrità, correttezza e professionalità al fine di perseguire le finalità statutarie e la realizzazione della propria *mission* aziendale. Evita qualsiasi condotta possa

facilitare o far sorgere il sospetto della commissione di qualsiasi tipo di illecito minando la fiducia, la trasparenza o la tranquillità dell'ambiente di lavoro e del contesto economico in cui opera. Tutti i soggetti legati ad ASSA devono manifestare integrità morale nelle azioni intraprese per conto della stessa.

3.5 Regali, omaggi e benefici

Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, nè accettare queste ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa.

Il dipendente non potrà altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa.

Non possono essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori pubblici o privati.

TITOLO III

CAPITOLO 4

Procedure di selezione e formazione del personale

4.1 Procedure di selezione del personale

Le procedure di selezione del personale sono regolate dagli atti aziendali in materia di criteri e modalità di reclutamento, riportati nel Regolamento per le procedure di ricerca, selezione ed inserimento del personale, adottato secondo gli indirizzi impartiti nella deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 14/1/2008.

4.2 Procedure di formazione del personale

Le politiche di formazione del personale sono basilari per la crescita e la valorizzazione professionale delle persone - elemento chiave per l'evoluzione e lo sviluppo delle attività - uno degli obiettivi primari della società. L'elevato livello delle conoscenze e delle competenze acquisite e la ricerca costante della qualità nel proprio lavoro è una ricchezza aziendale che si intende incrementare e potenziare.

Viene steso annualmente un piano di formazione/informazione, sulla base del quale vengono organizzati specifici interventi di aggiornamento o qualifica.

Le procedure di formazione del personale sono regolate nel manuale della qualità e precisamente dalla procedura PQAS 10 "Gestione della formazione e delle risorse umane", di cui all'allegato.

TITOLO III

CAPITOLO 5

Il Sistema Disciplinare

a. PRINCIPI GENERALI

Ai sensi dell'art.6 c.2 lett. e) e dell'art.7 c.4 lettera b) del 231/01, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti, agli amministratori, ai collaboratori esterni, fornitori e partner prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dall'azienda in piena autonomia, sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

b. VIOLAZIONI DEL MODELLO

Ai fini di ottemperare al D.Lgs 231/01, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizione del Modello stesso e/o dei principi contenuti nel Codice Etico, ovvero la omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nello svolgimento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs 231/01.

c. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti illeciti disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di obbedienza a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale sia contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di tali disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel C.C.N.L. di riferimento.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla legge 300/1970, ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, sia per quanto concerne la forma di esercizio di tale potere.

In particolare il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibili ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte da responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- c) la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;
- d) la sospensione dal servizio non può superare i 10 giorni;
- e) deve essere assicurato il diritto alla difesa al lavoratore cui sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/70 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle con l'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal contratto collettivo per i provvedimenti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che via ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del personale – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori) – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL Federambiente, e precisamente:

- Richiamo verbale.
- Richiamo scritto.
- Multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL.
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL.
- Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso.
- Licenziamento senza preavviso.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra pienamente nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali, in particolare richiamati nel capitolo *“Doveri dei lavoratori”* del CCNL Federambiente vigente.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione al presente Modello sono dunque i seguenti.

- 1) Si applica il Richiamo verbale o scritto quando si verificano: Violazione di procedure interne previste dal presente Modello (es: non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazione all’Organismo di Vigilanza di informazioni prescritte, omissione di controlli) o adozione, nell’espletamento della propria attività in *“processi a rischio”/“processi sensibili”*, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e che pertanto esponano ASSA ad una situazione di rischio oggettivo di commissione di uno dei reati citati nel Decreto.
- 2) Si applica la multa sino ad un massimo di 4 ore di retribuzione quando il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello oppure sia recidivo - nell’espletamento di attività connesse a *“processi a rischio”/“processi sensibili”* nell’adottare comportamenti non conformi o in violazione delle prescrizioni del Modello.
- 3) Si applica la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (sino ad un massimo di giorni 10) quando il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal modello, o adottando – nell’espletamento di attività connesse a *“processi a rischio”/“processi sensibili”* – un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di

potenziale pericolo alla ASSA, ovvero quando il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2).

- 4) Si applica la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo, quando il lavoratore, nell'espletamento di attività connesse a "processi a rischio"/"processi sensibili", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo inequivoco al compimento di uno o più reati sanzionati dal D.Lgs 231/01 o che ne determini la concreta applicazione, nei confronti della ASSA, delle misure previste dal D.Lgs 231/01.
- 5) Si applica la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, quando il lavoratore, nell'espletamento di attività connesse a "processi a rischio"/"processi sensibili", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, e ne costituisca un gravissimo inadempimento, diretto in modo inequivoco al compimento di uno o più reati sanzionati dal D.Lgs 231/01 o che ne determini la concreta applicazione, nei confronti della ASSA, delle misure previste dal D.Lgs 231/01, nonché quando il lavoratore sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3).

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare.

In particolare si rispetteranno le forme ed i termini di cui sopra, all'inizio del paragrafo.

Sono fatti salvi i diritti di ASSA alla richiesta di rimborso dei danni subiti.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della Società, nei limiti delle rispettive deleghe competenze. Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione

- a) all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, nonché alla gravità del medesimo in relazione anche alla prevedibilità dell'evento
- b) alle mansioni del lavoratore.

- c) al livello di responsabilità ed autonomia del lavoratore ed alla sua posizione funzionale
- d) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo all'eventuale esistenza di precedenti provvedimenti disciplinari a carico dello stesso, nei limiti consentiti dalla Legge
- e) ad eventuali e particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello, e che ha generato l'illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e della funzione Direzione, rimanendo quest'ultima garante della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il responsabile gerarchico della persona sottoposta a provvedimento.

Resta inteso che, ove dovessero riscontrarsi violazioni non adeguatamente contemplate dal Codice Disciplinare, si compiranno tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni simili in futuro, anche attraverso modifiche al Modello e l'introduzione di novelle al Codice Disciplinare che si rendessero necessarie allo scopo di prevenire le violazioni stesse.

L'applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento giudiziario eventualmente avviato presso l'autorità competente.

Si rimanda alla Procedura PQ 11 – “Provvedimenti disciplinari” allegato
Si allega “Codice disciplinare”.

a. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice Etico, da parte degli amministratori della

Società, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, che provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa; al termine dell'iter, informa l'Assemblea dei Soci.

b. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice Etico, da parte dei Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, che provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa; al termine dell'iter, informa l'Assemblea dei Soci.

c. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri soggetti terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare – secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico/capitolati/disciplinari o anche in assenza di queste, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.