Pubblicazione sul proprio sito istituzionale: http://www.agnochiampoambiente.it/amministrazione-trasparente/ in data 19.01.2024

AGNO CHIAMPO AMBIENTE S.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

per la prevenzione dei reati

(art. 6 del D.lgs. 231/01)

18 Gennaio 2024

Sommario

1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche *ex* D. lgs. n. 231 del 2001 4

1.1 Fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. lgs. n. 231 del 2001 6

1.2 I reati commessi all'estero 7

1.3 Le sanzioni 9

2. Adozione, approvazione, attuazione, aggiornamento, diffusione e destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Agno Chiampo Ambiente S.r.l. 11

3. Attività, natura giuridica e sistema di *governance* della società 13

4. Gli strumenti di *governance* di Agno Chiampo Ambiente S.r.l. 17

5. Struttura e predisposizione del Modello 19

6. Individuazione delle "aree a rischio reato" e dei relativi "processi ed attività sensibili" 21

7. Modalità di gestione delle risorse finanziarie 23

8. Verifiche periodiche 23

9. Principi generali di comportamento e linee di condotta 24

10. Whistleblowing 27

11. Formazione e diffusione del Modello 32

12. Organismo di Vigilanza 32

13. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 35

14. Rapporti tra l'Organismo di vigilanza e il Responsabile della prevenzione per la trasparenza e per la corruzione 37

15. L'Organismo di Vigilanza nelle funzioni di O.I.V. 37

16. Sistema disciplinare 38

16.1 Esempi di violazione del Modello e/o del Codice Etico 38

16.2 Criteri di commisurazione delle sanzioni 39

16.3 Misure nei confronti dei dipendenti 40

16.4 Misure nei confronti dei dirigenti 41

16.5 Misure nei confronti degli Amministratori 43

16.6 Misure nei confronti dei Sindaci 44

16.7 Misure nei confronti dei fornitori, consulenti e dei collaboratori esterni 44

16.8 Procedimento sanzionatorio 45

16.9 Procedimento di istruttoria nei confronti dei collaboratori esterni 46

1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche *ex* D. lgs. n. 231 del 2001

In data 4 luglio 2001, è entrato in vigore il d.lgs. 08.06.2001 n. 231, "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e della associazioni anche prive di personalità giuridica*", il quale ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha da tempo aderito, ovvero la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di società ed associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito denominate "**Enti**") per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da:

a) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. "*soggetti in posizione apicale*");

b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "*soggetti subordinati*").

Dall'analisi del dettato normativo si può, innanzitutto, rilevare come il reato, fonte di eventuale responsabilità per l'ente, debba essere commesso nell'interesse o a vantaggio della società.

I concetti giuridici di interesse e vantaggio si declinano in modo diverso, ed invero, l'interesse va inteso come finalità soggettiva della condotta (da valutarsi *ex ante*), mentre il vantaggio ha una valenza oggettiva e coincide con il risultato della condotta empiricamente percepibile e in concreto verificatosi (da valutarsi *ex post*).

La responsabilità dell'ente può trovare origine anche da un illecito che non arreca allo stesso alcun vantaggio, purché si possa ravvisare l'interesse.

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

In caso di tentativo di uno dei delitti indicati nel Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive 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.

In secondo luogo, il reato cd. presupposto deve essere commesso da una persona fisica legata all'ente da un determinato rapporto di lavoro o di collaborazione.

Sotto questo aspetto, si distingue tra soggetti in posizione apicale (di vertice) e soggetti sottoposti all'altrui direzione (subordinati).

La distinzione tra i soggetti apicali ed i sottoposti rileva anche ai fini probatori in quanto incombe sull'ente l'onere di provare le condizioni di cui all'art. 6, comma 1, del Decreto più volte citato solo se l'autore del reato è un soggetto apicale.

Più precisamente, l'ente va esente da responsabilità provando la sussistenza di tutte le seguenti condizioni, ovvero se:

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

In altri termini, la società deve dimostrare l'adozione e l'efficace attuazione di appositi "modelli organizzativi" idonei a prevenire la commissione del reato effettivamente posto in essere.

Se l'autore del reato è un soggetto in posizione subordinata, invece, la responsabilità dell'ente può sussistere qualora la realizzazione della condotta illecita sia resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. La prova circa l'inosservanza degli obblighi di vigilanza e controllo, in tali casi, incombe sull'accusa e non sull'ente.

In definitiva, ciò che il legislatore rimprovera all'Ente è una *"colpa in organizzazione"* per non aver adempiuto correttamente all'obbligo di adozione ed attuazione efficace di un modello *"idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso",* la quale può divenire fonte di autonoma responsabilità per il medesimo ente, che si aggiunge a quella della persona fisica riferibile all'ente che ha materialmente commesso il fatto.

1.1 Fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. lgs. n. 231 del 2001

Il catalogo dei cd. reati presupposto è stato oggetto di numerosi interventi legislativi volti ad ampliare la gamma di illeciti la cui commissione può essere fonte di responsabilità per l'Ente, che ad oggi risulta così strutturato:

- art. 24 – 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;
- art. 24 *bis* – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 24 *ter* – Reati di criminalità organizzata;
- art. 25 – Reati di peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità e abuso d'ufficio;
- art. 25 *bis* – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25 *bis*.1 – Reati contro l'industria ed il commercio;
- art. 25 *ter* – Reati societari;
- art. 25 *quater* – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

- art. 25 *quater*.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25 *quinquies* – Reati contro la personalità individuale;
- art. 25 *sexies* – Reati di Abuso dei mercati;
- art. 25 *septies* – Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- art. 25 *octies* – Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonchè autoriciclaggio;
- art. 25 *novies* – Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25 *decies* – Reati contro l'attività giudiziaria;
- art. 25 *undecies* – Reati ambientali;
- art. 25 *duodecies* – Reati in materia di immigrazione;
- art. 25 *terdecies* - Reati di razzismo e *xenofobia*;
- art. 25 *quaterdecies* - Frode in competizioni sportive e esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- art. 25 *quinqiuesdecies* - Reati tributari;
- art. 25 *sexdecies* - Reati di contrabbando;
- art. 25 *septiesdecies* – Reati contro il patrimonio culturale;
- art. 25 *duodevicies*, D.Lgs. n. 231/2001 – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- art. 12, Legge n. 2/2013 – Reati nell'ambito della filiera degli oli;
- artt. 3 e 10 della Legge n. 146/2006 – Reati Transnazionali;
- art. 23 – Inosservanza delle sanzioni interdittive.

1.2 I reati commessi all'estero

L'Ente risponde anche dei reati commessi all'estero.

In particolare, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può esser chiamato a rispondere, in relazione a reati consumati all'estero, secondo i seguenti presupposti:

a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (art. 5 comma 1 del Decreto);

b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

c) l'Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del codice penale.

Gli Enti rispondono in Italia anche per i reati commessi all'estero, purché nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nell'ipotesi in cui per la punizione del colpevole sia prevista la richiesta del Ministro della giustizia, si procede verso l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Inoltre, secondo quanto previsto all'art. 10 della legge 146 del 2006, è prevista la responsabilità dell'Ente per alcuni reati aventi carattere transnazionale (quali, ad esempio, il reato di associazione per delinquere anche di tipo mafioso, il reato associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti e il reato di traffico di migranti).

In detti casi è necessario che la condotta illecita, commessa da un gruppo criminale organizzato, sia alternativamente:

- commessa in più di uno Stato;
- commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;
- commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti contemplati nel Decreto sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

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

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero, da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45).

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo di uguale durata a quello della misura interdittiva, se l'ente svolge un servizio pubblico o di pubblica necessità, la cui interruzione potrebbe provocare grave pregiudizio alla collettività o se l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Inoltre, a seguito dell'introduzione della legge 3/2019 (recante *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"*), in deroga alla cornice edittale generale, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni se il reato contro la Pubblica Amministrazione è stato commesso da un soggetto apicale, ovvero per una durata non inferiore a 2 anni e non superiore a 4, se il reato contro la Pubblica Amministrazione è stato commesso da un sottoposto.

Infine, l'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, ai sensi dell'art. 10 del Decreto, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 e un massimo di euro 1.549,37 rapportato alla maggiore o minore gravità del fatto.

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 quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Esistono casi di riduzione della sanzione pecuniaria, tassativamente previsti dal legislatore. Tra questi è prevista la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art.12 del Decreto).

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione dei delitti di cui al Capo I del Decreto (artt. 24 a 25-*sexiesdecies*) nella forma del tentativo (art. 26).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

2. Adozione, approvazione, attuazione, aggiornamento, diffusione e destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Agno Chiampo Ambiente S.r.l.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (in seguito anche il *"Modello"*) di Agno Chiampo Ambiente S.r.l. (in seguito anche *"ACA"* o la *"Società"*), di cui il Codice Etico costituisce parte integrante, è stato approvato per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre 2012 e successivamente aggiornato con delibere del Consiglio di Amministrazione, di cui l'ultima in data 8 giugno 2022.

La Società, attraverso l'implementazione del proprio Modello organizzativo, si pone quale obiettivo di assolvere le finalità proprie del decreto legislativo in funzione della prevenzione dei reati presupposto ivi previsti attraverso la definizione e l'articolazione di principi, processi, protocolli cautelari, procedure, prassi comportamentali e sistemi di controllo interno.

Nell'ottica della pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza, alla qualità, alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, la Società attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel Modello di organizzazione gestione e controllo, nel Codice Etico e nei Sistemi di Gestione già implementati da Agno Chiampo Ambiente. Quest'ultimi si traducono, infatti, in un complesso organico di azioni che, coinvolgendo tutte le funzioni e le aree aziendali, si prefiggono il miglioramento degli *standard* di qualità e dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro e di prevenzione ambientale propri dell'azienda, garantendo il raggiungimento degli obiettivi della Società ed assicurando – come precondizione – il rispetto delle vigenti normative.

Per il tramite dei Sistemi sopra richiamati, dunque, la Società è in grado di assicurare, attraverso la predisposizione di appositi *"protocolli cautelari preventivi"*, la conformità dei propri comportamenti a quelli che sono gli obblighi giuridici posti dalla legislazione vigente, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione.

Per prevenire il rischio di commissione dei "reati presupposto" dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, il Modello deve prevedere:

- l'individuazione delle attività *"a rischio reato"*;
- specifici protocolli e procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- l'introduzione di un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ulteriori requisiti volti a garantire l'idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il conseguente esonero da responsabilità per l'Ente, sono stati introdotti dal D.Lgs. n. 24 del 2023 - recante *"la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni, normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato"* - che ha modificato il comma 2-bis 6 del D. Lgs.

n. 231 del 2001, prescrivendo che i Modelli organizzativi devono prevedere canali di segnalazione interni riservati, il divieto di ritorsioni e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare eventuali violazioni relative alla tutela della riservatezza, irregolarità nella gestione delle segnalazioni nonché comportamenti ritorsivi a danno del segnalante o di altri soggetti tutelati dalla norma. (si fa rinvio al paragrafo 10 della presente Parte Generale per ulteriori dettagli in materia di whistleblowing).

Il Modello, inoltre, è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano riscontrate significative violazioni delle prescrizioni o si verifichino mutamenti dell'organizzazione o delle attività della Società ovvero delle norme di riferimento.

Le modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo e potranno essere attuate anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

E' fatto obbligo a chiunque operi nella Società, o collabori a qualsiasi titolo con essa, di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello e del Codice Etico.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per l'intero Consiglio di Amministrazione, per tutti coloro che rivestono, in ACA, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i dipendenti (da intendersi come tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente) e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i "Destinatari").

3. Attività, natura giuridica e sistema di *governance* della società

Agno Chiampo Ambiente è una società a capitale pubblico locale che si occupa della gestione del Ciclo Integrato dei Rifiuti da utenze domestiche e non domestiche nel territorio dell'Ovest Vicentino, in un'area di 490 kmq per oltre 188 mila abitanti.

Ne fanno parte 24 comuni: Altissimo, Arzignano, Brendola, Brogliano, Castelgomberto, Chiampo, Cornedo Vicentino, Creazzo, Crespadoro, Gambellara, Gambugliano, Montebello Vicentino, Montecchio Maggiore, Monteviale, Montorso Vicentino, Nogarole Vicentino,

Recoaro Terme, San Pietro Mussolino, Sovizzo, Trissino, Valdagno, Sarego, Sossano e Zermeghedo.

Agno Chiampo Ambiente effettua il servizio di igiene urbana, garantisce e coordina servizi di raccolta, trasporto, trattamento e recupero di rifiuti urbani e assimilati, ovvero la raccolta e lo smaltimento degli stessi.

Al fine di ottimizzare la logistica per l'avvio dei rifiuti agli impianti di recupero/smaltimento, ACA ha in gestione una stazione di trasferimento.

La Società ha anche in gestione un impianto di compostaggio per la frazione del verde ubicato in località Canove nel Comune di Arzignano.

Agno Chiampo Ambiente effettua, inoltre, servizio di spazzamento strade, gestione dei centri di raccolta e, per alcuni Comuni, il servizio di iscrizione, accertamento e tariffazione dell'utenza ai fini della TARI.

La funzione della società è quella di attuare, sull'intero bacino, un efficace sistema di Raccolta Differenziata, tale da ridurre fortemente i rifiuti da smaltire e consentire il recupero dei materiali riciclabili, ma è anche promozione, coordinazione e realizzazione di interventi e servizi per la tutela, la valorizzazione e la salvaguardia dell'ambiente, del suolo e del sottosuolo, oltre che la manutenzione di spazi e aree verdi.

Da ultimo, nel mese di marzo 2021, ACA ha iniziato i lavori di realizzazione del nuovo impianto per il trattamento delle terre di spazzamento strade. I lavori si sono conclusi con l'ottenimento dell'autorizzazione definitiva all'esercizio nel mese di novembre 2023.

ACA è una *"società in house"*; come noto, tali società sono obbligate - in base alla determinazione **ANAC n. 8 del 17 giugno 2015** - ad adottare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. n. 231/2001 allo scopo di rafforzare le misure di prevenzione della corruzione di cui alla Legge 190/2012.

Il sistema di governance di ACA risponde al Modello Organizzativo tradizionale che vede la presenza di: i) un'Assemblea dei Soci che ha le competenze previste dalla legge e dallo statuto, ii) un Organo Amministrativo, cui è affidata la gestione della società nonché iii) un Collegio Sindacale.

Il controllo contabile è svolto dalla Società di revisione.

Lo Statuto può prevedere anche la facoltà, in capo all'organo amministrativo, della nomina di un Direttore Generale.

L'Assemblea esercita le attribuzioni previste dalla legge e dallo Statuto sociale.

Agno Chiampo Ambiente, come disposto dall'art. 29 dello Statuto, prevede che le modalità di controllo nei confronti della Società da parte degli Enti Locali ai sensi dell'art. 113, comma 5 lett. c), del D.lgs. 267/2000 siano disciplinate in apposita Convenzione conclusa dai predetti enti locali ai sensi dell'art. 30 del decreto in questione. La *"Convenzione per la gestione in forma associata e coordinata di servizi pubblici locali e per l'esercizio sulla società di gestione di un controllo analogo a quello esercitato sui servizi comunali"* prevede, infatti, la costituzione di un'Assemblea di Coordinamento Intercomunale composta dai rappresentanti legali o loro delegati di ciascun Ente Locale.

L'Assemblea di Coordinamento Intercomunale rappresenta la sede nella quale si svolge la consultazione tra gli Enti locali relativamente ai servizi pubblici svolti da ACA nonché sull'andamento generale dell'Amministrazione della Società.

Al fine di consentire, invece, un controllo preventivo sotto il profilo dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'attività della Società, seguendo *in itinere* lo Statuto di attuazione degli obiettivi risultanti dagli atti di programmazione approvati da Agno Chiampo Ambiente e dall'Assemblea di Coordinamento Intercomunale, è stato costituito un Comitato Tecnico di Controllo.

Il Comitato Tecnico di Controllo è composto da cinque membri e viene nominato dall'Assemblea di Coordinamento Intercomunale, scegliendoli al proprio interno. I membri del Comitato durano in carica cinque anni e decadono con il rinnovo dell'amministrazione comunale di appartenenza.

Attraverso il Comitato Tecnico di Controllo si realizza l'informazione, la consultazione, il confronto e la discussione tra i soci, tra i soci e gli organi della Società, oltre che una forma di controllo periodico dei soci sulla Società.

Il Comitato, inoltre, monitora periodicamente lo stato di attuazione degli obiettivi risultanti dai bilanci e dai piani strategici, così come esaminati dall'Assemblea della Società, attuando in questo modo il controllo sull'attività.

Per lo svolgimento delle sue funzioni, il Comitato ha accesso agli atti della Società ed ha la facoltà di indicare gli indirizzi strategici attuativi relativi alla gestione dei servizi.

4. Gli strumenti di *governance* di Agno Chiampo Ambiente S.r.l.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata sono:

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario, volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;

- il Sistema di deleghe e procure attribuite dal CdA di ACA al Direttore Generale ed agli Amministratori Delegati e ai responsabili delle strutture aziendali in base alle proprie competenze;

- l'Organigramma ed i Mansionari, che consentono di definire e comprendere la struttura societaria, la ripartizione dei ruoli, dei compiti e delle relative responsabilità dei soggetti della Società.

- le Procedure ed i Protocolli volti a regolamentare in modo chiaro e puntuale i presidi posti dalla Società per mitigare o elidere il rischio di commissione di reati all'interno delle aree e dei processi sensibili dell'attività di ACA.

Ulteriori strumenti di governo societario, la cui adozione da parte delle società a controllo pubblico è prevista dall'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 175 del 2016, sono di seguito elencati:

a) **Regolamenti interni** volti a garantire la conformità dell'attività della Società alle norme di tutela della concorrenza, comprese quelle in materia di concorrenza sleale nonché alle norme di tutela della proprietà industriale o intellettuale;

b) **Patto di integrità dei contratti pubblici**, che disciplina i comportamenti degli operatori economici e dei dipendenti della Società nell'ambito delle procedure di affidamento e gestione degli appalti di lavori, servizi e forniture e che deve considerarsi allegato alla documentazione di gara, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Il Patto stabilisce la reciproca e formale obbligazione tra l'amministrazione appaltante e gli operatori economici, secondo la definizione del Codice dei Contratti Pubblici (D. lgs. n. 50 del 2016) al fine di conformare i propri comportamenti non solo ai principi di legalità, trasparenza e correttezza, ma specificamente alle norme poste a garanzia dell'integrità dei comportamenti

dei dipendenti, che sono espressamente vincolati a non accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio.

c) **Codici di Condotta propri o adesione a codici di condotta collettivi** aventi ad oggetto la disciplina dei comportamenti imprenditoriali nei confronti dei consumatori, utenti, dipendenti e collaboratori, nonché altri portatori di legittimi interessi coinvolti nell'attività della Società.

Agno Chiampo Ambiente è dotata di un Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15 ottobre 2012 e successivamente aggiornato con delibere del Consiglio di Amministrazione, di cui l'ultima in data 8 giugno 2022. Esso ha lo scopo di indirizzare correttamente l'azione della Società. Invero, rappresenta uno strumento autonomamente adottato allo scopo di esprimere i principi "deontologici" cui si ispira l'attività aziendale che Agno Chiampo Ambiente riconosce come propri e sui quali essa pretende l'osservanza da parte di tutti gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti nonché da parte dei collaboratori esterni, consulenti, fornitori e, in generale, di chiunque instauri un rapporto di collaborazione con la società.

Le sue disposizioni sono quindi vincolanti per tutti i "Destinatari".

All'interno del Piano triennale per la corruzione e la trasparenza è stato redatto anche il Codice di Comportamento, adottato ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge 190 del 2012, che costituisce parte integrante del Codice Etico adottato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

Il Codice si ispira al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 che definisce, ai fini dell'art. 54 del d. lgs. n. 165 del 2001, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Esso si applica ad ACA non in quanto Pubblica Amministrazione (né i dipendenti sono qualificabili pubblici dipendenti), ma in quanto può essere considerata incaricato di pubblico servizio, in relazione all'esercizio dell'attività di gestione del Ciclo integrato dei Rifiuti.

Le norme del Codice di comportamento si applicano ai lavoratori dipendenti della Società.

d) **Programmi di responsabilità sociale d'impresa**, in conformità alle raccomandazioni della Commissione dell'Unione europea.

Agno Chiampo Ambiente, al di là di quanto prescritto dalle disposizioni di legge, per conseguire obiettivi sociali ed ambientali nel corso della normale attività, si è certificata ISO

18001 superando gli *audit* e garantendo la sicurezza nei luoghi di lavoro e condizioni di lavoro rispettose dei diritti umani e si è attivata per la revisione completa del Sistema di Gestione della sicurezza adottando la nuova norma UNI 45001 nel secondo semestre 2021.

e) **Programma di Valutazione del rischio**: l'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 175 del 2016 prevede che le società a controllo pubblico predispongano specifici programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale.

Agno Chiampo Ambiente redige il bilancio in forma estesa correlato da una Relazione Unitaria del Collegio Sindacale, dove attraverso l'attività di vigilanza ed osservazioni, il medesimo esprime il proprio parere sull'attività svolta e sulla rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Società.

Lo scopo principale del Programma di Valutazione del Rischio è rappresentato dall'individuazione e dal monitoraggio di un set di indicatori ritenuti idonei a segnalare preventivamente la crisi aziendale[1] e che siano gli amministratori della Società ad essere demandati ad adottare senza indugio i provvedimenti necessari al fine di prevenire l'aggravamento della crisi, di correggerne gli effetti ed eliminarne le cause, attraverso un idoneo piano di risanamento.

5. Struttura e predisposizione del Modello

La struttura del Modello si compone di:

- *Parte Generale*, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione e i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;

[1] La soglia di allarme è intesa come una situazione di superamento anomalo dei parametri fisiologici di normale andamento, tale da ingenerare un rischio di potenziale compromissione dell'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale della Società.

- *Parti Speciali*, che descrivono, per ciascuna delle attività e dei processi soggetti a potenziale "rischio 231", le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare e i presidi di controllo da porre in essere per la prevenzione dei rischi;
- *Codice Etico*[2], che definisce i valori e principi etici generali a cui gli organi societari e i suoi componenti nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti della Società si devono ispirare nella conduzione delle proprie attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali.

Il Modello include, inoltre, un Allegato che ne costituisce parte integrante e che riporta il catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto (rif. Allegato 1).

Di seguito, le fasi della predisposizione e adozione del Modello:

Il processo di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le fasi progettuali di seguito descritte.

1. individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d *"attività sensibili"*), nonché delle Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento di tali attività;
2. analisi delle attività e dei processi sensibili e rilevazione dei meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare. Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi *standard* di prevenzione:
   - esistenza di procedure formalizzate;
   - tracciabilità e verificabilità *ex post* delle operazioni/attività, tramite adeguati supporti documentali/informativi;

[2] Il Codice Etico costituisce parte essenziale del Modello ed è stato adottato, contestualmente ad esso, con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Codice Etico ha efficacia cogente per tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con la Società. Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato di ACA, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi. A seguito della sua adozione, il Codice Etico è consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti e ai collaboratori della Società. L'importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua efficacia cogente sono comprovate dal richiamo alle sanzioni previste in caso di violazione del Codice stesso.

- esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- rispetto del principio di segregazione dei compiti;
- esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e di monitoraggio.

Il Modello così strutturato viene infine attuato attraverso: a) la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; b) la nomina dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del Modello; c) la definizione di un sistema disciplinare avverso alle eventuali violazioni del Modello; d) la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

6. Individuazione delle "aree a rischio reato" e dei relativi "processi ed attività sensibili"

A seguito di specifica analisi delle attività svolte da Agno Chiampo Ambiente, sono state individuate le seguenti aree nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione dei reati per i quali il d.lgs. n. 231/2001 prevede la responsabilità dell'ente.

AREA a rischio reato	**PROCESSI e ATTIVITA' sensibili**
1) Contabilità e Tariffazione	- gestione della fatturazione attiva e passiva - finanza e tesoreria - redazione dei bilanci e gestione della contabilità - gestione degli adempimenti fiscali e tributari - predisposizione e approvazione PEF - servizi di tariffazione Tari
2) Affari legali e societari	- gestione degli appalti (affidamenti in economia, attività *ex* art. 16 T.U. partecipate, art. 113 TUEL e art. 3 n. 5 dello Statuto societario)

	- predisposizione ed esecuzione dei contratti e conferimento di incarichi, consulenze o collaborazioni - operazioni societarie (ordinarie e straordinarie e adempimenti societari) - gestione del contenzioso e dei rapporti con l'Autorità giudiziaria
3) Risorse umane	- selezione e gestione del personale - rimborsi spese - sanzioni disciplinari
4) Attività commerciale	- vendita di rifiuti, *compost* e prodotti derivanti dall'impianto di trattamento terre e di servizi di smaltimento rifiuti - vendita all'asta di beni aziendali usati
5) Rapporti con la PA e con le Autorità di vigilanza	- autorizzazioni e permessi P.A. - visite ispettive e controlli delle Autorità di vigilanza - gestione del contenzioso con la P.A. - gestione dei finanziamenti pubblici - gestione dei flussi informatici con la P.A. - gestione di donazioni, sponsorizzazioni e omaggi
6) Ambiente	- gestione degli impatti ambientali - gestione dei rifiuti e dei possibili eventi di contaminazione - gestione dei prelievi e degli scarichi idrici - gestione delle emissioni in atmosfera
7) Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Si tratta di reati c.d. trasversali *"a rischio diffuso"*, la cui commissione prescinde dalle peculiarità o caratteristiche di una determinata area/attività o settore e che, pertanto, sono astrattamente configurabili in ogni area/attività o settore di ACA.
8) Gestione dei sistemi informatici	Si tratta di reati c.d. trasversali *"a rischio diffuso"*, la cui commissione prescinde dalle peculiarità o caratteristiche di

	una determinata area/attività o settore e che, pertanto, sono astrattamente configurabili in ogni area/attività o settore di ACA.

7. Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Le modalità di gestione delle risorse finanziarie assicurano la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse stesse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego, compreso l'Organismo di vigilanza.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le operazioni straordinarie devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di vigilanza.

Le modalità di gestione sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

8. Verifiche periodiche

Il presente Modello sarà soggetto a due tipologie di verifica:

- annuale, sui principali atti societari e sui contratti di maggior rilevanza conclusi nell'ambito delle cosiddette *"aree a rischio reato"*;
- periodica, sul funzionamento effettivo delle procedure e dei protocolli cautelari previste dal Modello, secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

9. Principi generali di comportamento e linee di condotta

Gli organi sociali e tutti i dipendenti della Società sono tenuti al rigoroso rispetto delle leggi e disposizioni vigenti nonché dei regolamenti, delle procedure e dei protocolli cautelari aziendali.

Essi si devono ispirare ai principi del Codice Etico in ogni decisione o azione della Società.

I Responsabili delle singole funzioni curano che:

- tutti i dipendenti siano a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti;
- sia attuato un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti il Modello organizzativo ed il Codice Etico della Società, al fine di consentire ai destinatari di detta attività informativa e formativa di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali ed essere posti in condizione di rispettarle in pieno.

Nel rapporto con la Pubblica Amministrazione e con i terzi privati, tutti i dipendenti devono operare nel rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti e della corretta pratica commerciale.

A tal fine, i Responsabili delle funzioni che hanno correntemente contatti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi devono:

- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta da adottare nei contatti formali ed informali intrattenuti con i diversi soggetti, trasferendo altresì consapevolezza delle situazioni a “rischio di reato”;
- prevedere adeguate forme di tracciabilità delle informazioni ufficiali provenienti o indirizzate alla Pubblica Amministrazione ed alle parti terze.

I consulenti, fornitori e, in genere, qualunque soggetto terzo che agisce per conto della Società è impegnato al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. I contratti con tali soggetti dovranno essere stipulati per iscritto e prevedere una specifica clausola che li vincoli all'osservanza dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società e che preveda, in caso di inosservanza, la comminazione di clausola penali o, nei casi più gravi, la risoluzione per inadempimento del rapporto contrattuale.

I consulenti, i fornitori ed ogni soggetto terzo che agisce nell'interesse o per conto della Società sono individuati e selezionati con criteri di assoluta imparzialità, tenuto conto della loro competenza, reputazione, capacità organizzativa ed idoneità al corretto svolgimento dell'incarico affidatogli, nel rispetto delle disposizioni di cui al Codice degli Appalti pubblici.

Quando vengono richiesti allo Stato (o ad altro ente pubblico) o alle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti, tutti i soggetti coinvolti nelle relative procedure devono:

- utilizzare e presentare dichiarazioni e documenti veritieri, completi ed attinenti alle attività per le quali i benefici possono essere legittimamente ottenuti;
- una volta ottenute le erogazioni richieste, destinarle alle finalità per le quali sono state concesse.

I Responsabili delle funzioni amministrativo/contabili devono curare che ogni operazione e transazione sia:

- legittima, coerente, congrua, autorizzata, verificabile e tracciabile;
- correttamente ed adeguatamente registrata in modo da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e sviluppo;
- corredata da documenti che consentano in ogni momento i controlli sulle motivazioni dell'operazione e l'individuazione di coloro che hanno autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

I dipendenti coinvolti nelle attività di formazione del bilancio e delle scritture contabili in genere devono comportarsi correttamente, garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite nonché l'accuratezza e la veridicità dei dati e delle elaborazioni e segnalare i conflitti di interesse. Gli amministratori devono comunicare prontamente ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società.

Gli amministratori e loro collaboratori devono:

- nella redazione del bilancio o documenti similari, rappresentare la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società con verità, chiarezza e completezza;

- rispettare puntualmente le richieste di informazioni provenienti dal Collegio sindacale e facilitare lo svolgimento delle attività di controllo e/o di revisione attribuite ai soci, agli altri organi sociali, ai revisori o alle società di revisione;
- presentare all'Assemblea dei Soci atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli organi di vigilanza e all'Organismo di Vigilanza le informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

I dipendenti coinvolti in attività che possono avere un impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori e/o sull'ambiente devono:

- attenersi scrupolosamente a quanto previsto dalle procedure e/o dai protocolli cautelari predisposti dalla Società;
- assicurarsi di ottemperare a quanto previsto dalla Politica aziendale, tenendo sotto controllo i processi e/o le attività dell'organizzazione che possono generare impatti sulla salute e sicurezza dei lavoratori e/o sull'ambiente;
- garantire la conformità della Società alle prescrizioni legislative ed autorizzatorie;
- garantire l'efficace attuazione del sistema organizzativo, gestionale e di controllo predisposto dalla Società, affinché lo stesso costituisca un valido strumento per prevenire la commissione di reati.

Possono tenere contatti con la stampa solo i soggetti a ciò autorizzati, i quali devono diffondere notizie sulla Società rispondenti al vero.

È fatto obbligo di segnalare all'Organismo di vigilanza, a titolo non esaustivo:

- ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e/o del Codice.
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o qualsiasi altra autorità riguardanti illeciti o ipotesi di reato contemplati o comunque ricollegabili seppur indirettamente ai reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001.

10. Whistleblowing

Con riguardo alla disciplina del cd. "*whistleblowing*", il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito, anche "Decreto"), di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937, che disciplina "la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni, normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato"[3], ha innovato la disciplina delle segnalazioni e delle tutele riconosciute ai segnalanti ("whistleblowers")[4], sia del settore pubblico che privato.

---

[3] Sul punto, il Decreto dispone che "I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione" (art. 4, comma 1, del Decreto).

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di segnalazione:

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

In via prioritaria, i segnalanti (*whistleblowers*) sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni e per determinate violazioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

Il d.lgs. n. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende:

- **la tutela della riservatezza** del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.
- **la tutela da eventuali ritorsioni** adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata (cfr. § 4.2) e le condizioni per la sua applicazione.
- **le limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

[4] Il segnalante (o whistleblower) è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo (non solo il dipendente della pubblica amministrazione, ma anche il lavoratore autonomo o il professionista o consulente che presta la propria attività presso il soggetto pubblico, la persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, il volontario e il tirocinante retribuito o non retribuito, e tutte le altre figure previste dal decreto, per le quali la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico).

Le condotte illecite oggetto della Segnalazione sono tipizzate[5] dal Legislatore all'art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 24 del 2023, in ragione della natura giuridica dell'ente (pubblico o privato), di criteri dimensionali (numero di dipendenti) e dell'adozione o meno del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Con riferimento ad ACA, le violazioni rilevanti ai fini della normativa in oggetto sono:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ove la Società abbia adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di

[5] La Segnalazione può, altresì, riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei *whistleblowers* (Segnalanti). Per tale tipologia di Segnalazione, si fa rinvio al paragrafo relativo alla procedura di Segnalazione delle ritorsioni.

imposta sulle società o i meccanismi il cui fine e' ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalita' della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Le Segnalazioni devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale[6].

Inoltre, comeprima evidenziato, l'art. 6 comma 2-bis D.Lgs. 231/2001, nella sua attuale formulazione, prescrive che i Modelli organizzativi prevedano:

- canali di segnalazione interni riservati;
- il divieto di ritorsioni;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare eventuali violazioni relative alla tutela della riservatezza, irregolarità nella gestione delle segnalazioni nonché comportamenti ritorsivi a danno del segnalante o di altri soggetti tutelati dalla norma[7].

---

[6] Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio). (cfr. Delibera ANAC n. 311 del 2023, pag. 27).

[7] Ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 24 del 2023 (Divieto di ritorsione):

"1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.

2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia e' a carico di colui che li ha posti in essere.

3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorita' giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le note di merito negative o le referenze negative;

f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

Al fine di adempiere alle prescrizioni di legge, ACA ha implementato un adeguato sistema per la raccolta e la gestione delle segnalazioni "*whistleblowing*" idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione ed ha istituito i seguenti canali interni:

- **Invio mediante la Piattaforma informatica** per l'inoltro/acquisizione e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

Alla Piattaforma informatica si accede tramite la home page del sito istituzionale. E' il canale preferenziale che garantisce la riservatezza del segnalante con strumenti informativi (crittografia).

Al riguardo, L'ANAC, con Delibera n. 311 del 2023 ha espressamente indicato la ***"preferenza per la gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia"*** chiarendo altresì che ***"la posta elettronica ordinaria e la PEC si ritiene siano strumenti non adeguati a garantire la riservatezza".***

- **Invio mediante la casella di posta elettronica dedicata:**

anticorruzione@agnochiampoambiente.it

- **Invio mediante posta cartacea** che rechi all'esterno la dicitura *"All'attenzione del Responsabile per la corruzione e la trasparenza (RPCT) – riservata personale"* a mezzo del servizio postale all'indirizzo della sede della società.

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate[8], e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da

---

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunita' economiche e la perdita di redditi;
n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che puo' comportare l'impossibilita' per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici".

[8] Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il

far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La gestione della segnalazione è affidata al Responsabile per la corruzione e per la trasparenza (RPCT)[9].

Il Gestore, laddove ravvisasse una violazione riguardante il D.Lgs. n. 231 del 2001, provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza, con modalità idonee a garantire le tutele di legge ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023.

Una volta ricevuta la segnalazione, secondo i canali previsti, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- **a.** *protocollazione e custodia;*
- **b.** *istruttoria;*
- **c.** *investigazione;*
- **d.** *comunicazione dell'esito al titolare del potere disciplinare;*
- **e.** *(eventuale) Archiviazione.*

L'intero processo deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- **a.** *la tutela della riservatezza del segnalante;*
- **b.** *il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante*[10].

valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

[9] Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del Decreto: "I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo la gestione del canale di segnalazione interna".

[10] Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'ANAC.

Per ulteriori informazioni relative alla gestione delle segnalazioni ed alle misure specifiche a tutela della riservatezza adottate da ACA, si fa rinvio alla "Procedura Whistleblowing" pubblicata sulla bacheca aziendale e sul sito istituzionale ed alla DPIA (valutazione di impatto ai sensi dell'art. 35 GDPR).

11. Formazione e diffusione del Modello

La Società provvede ad organizzare la formazione del personale concernente le previsioni normative del Decreto e i contenuti del Modello.

La partecipazione alle sessioni di formazione in ragione dell'adozione del Modello è obbligatoria.

La tracciabilità della partecipazione alle sessioni di formazione sul Decreto è assicurata dalla registrazione della presenza nell'apposito modulo.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento aggiuntive sono effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello e al Codice Etico oppure in dipendenza dell'entrata in vigore o della integrazione di disposizioni normative di rilevante interesse per l'attività della società.

Le iniziative formative adottate da ACA in relazione al Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 si integrano con quelle in materia di prevenzione della corruzione già previste dalla legge.

12. Organismo di Vigilanza

E'costituito un organismo interno, denominato Organismo di vigilanza (in seguito anche *"OdV"* o *"Organismo"*), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento.

Per maggiori informazioni relative alle segnalazioni all'ANAC per misure ritorsive, al canale esterno ANAC ed alla divulgazione pubblica, si fa rinvio al sito istituzionale ANAC: **https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing**

L'Organismo di vigilanza è collegiale ed è attualmente composto da 2 membri esterni aventi competenze in materia giuridica, economico/finanziaria, di igiene e sicurezza sul lavoro ed in materia ambientale.

L'Organismo deve:

- garantire l'indipendenza e l'autonomia di iniziativa di controllo nei confronti di tutti i soggetti dell'organizzazione;
- possedere, in tutti i suoi componenti, requisiti di professionalità, onorabilità e di assenza di conflitti di interesse;
- garantire la continuità di azione nell'esercizio dei propri poteri di vigilanza e controllo.

I componenti dell'Organismo sono nominati dall'organo amministrativo e la loro durata in carica coincide con quella del Consiglio di Amministrazione.

I singoli componenti devono attestare, al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione degli eventuali altri incarichi affidati loro dalla Società o da altri enti che abbiano rapporti con la medesima.

A tal fine, i membri devono possedere anche i seguenti requisiti di indipendenza:

a) non intrattenere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori, sindaci o dirigenti della società;

b) non trovarsi in situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziali, con la società;

c) non sussistenza di ulteriori situazioni o condizioni tali da pregiudicare l'autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni di membro dell'OdV, tenuto conto degli interessi della Società.

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'Organismo di vigilanza, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:

- le situazioni di incompatibilità precedentemente indicate;
- la sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o emessa ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 o della stessa indole;

- la condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- applicazione di misure cautelari personali o misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione, previa informazione al Collegio sindacale, potrà disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto *ad interim*, mentre la revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'organo amministrativo della Società, sentito il parere del Collegio sindacale.

All'Organismo, che risponde della propria attività direttamente all'organo amministrativo, sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni. Allo stesso non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo vigila costantemente sull'effettiva attuazione del Modello, ed a tal fine:

1) svolge attività ispettiva;
2) ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello;
3) può chiedere informazioni a chiunque operi per conto della Società nell'ambito delle aree *"a rischio-reato"* e dei processi sensibili, anche senza preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo;
4) riceve le informazioni indicate nel Modello;
5) propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie;
6) sottopone il Modello a verifica periodica e ne cura l'aggiornamento, proponendo all'organo amministrativo le opportune modifiche;
7) esprime parere in merito alla adeguatezza ed idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dell'organo amministrativo, prima della loro adozione;
8) promuove idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

9) conduce le indagini interne per l'accertamento di presunte violazione delle prescrizioni del Modello;

10) verifica, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, il sistema di deleghe e di poteri, suggerendo le eventuali modifiche;

11) segnala prontamente ogni criticità riscontrata in relazione a flussi finanziari atipici e caratterizzati da margini di discrezionalità superiori a quanto ordinariamente previsto, proponendo opportune soluzioni operative.

All'esito di ogni attività ispettiva, l'Organismo redige verbale analitico che sarà conservato in apposito raccoglitore.

Ogni anno l'Organismo redige una relazione scritta dell'attività svolta che sarà inviata all'organo amministrativo e al Collegio sindacale e conservata in apposito raccoglitore.

Al fine dello svolgimento della sua attività l'Organismo può avvalersi di consulenti esterni, limitatamente al compimento di operazioni tecniche o comunque di attività che richiedano competenze professionali non possedute dai membri dell'Organismo stesso.

L'Organismo dispone di un *budget* annualmente determinato dall'organo amministrativo nella misura idonea a garantire l'autonomia e l'indipendenza della propria attività di vigilanza.

13. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Art. 6 c. 2 lett. d) del D. Lgs. 231/2001 individua specifici *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

A tal fine, gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti sono tenuti a riferire periodicamente (o mediante un flusso informativo cd. ad evento) all'OdV le informazioni rilevanti relative all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello e/o del Codice Etico della Società.

Più precisamente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- qualsiasi provvedimento e/o notizia provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altra autorità da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati o illeciti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti per il caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i reati e gli illeciti;
- i procedimenti disciplinari svolti per inosservanza del Modello e/o del Codice Etico e le eventuali sanzioni irrogate;
- le modifiche alla struttura organizzativa (in particolare organigramma, deleghe di funzioni e procure);
- un *report* annuale circa le attività svolte dalle funzioni competenti in materia di salute sicurezza sul lavoro ed ambiente, gli investimenti a tal fine effettuati, gli infortuni e quasi-infortuni, i verbali del "Riesame della direzione" e quelli delle riunioni periodiche, i piani e i programmi di formazione ed informazione dei lavoratori, i contratti di appalto con relativo DUVRI, le eventuali contestazioni disciplinari;
- qualsiasi accertamento in corso in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di rispetto della normativa ambientale da parte degli organi competenti, la documentazione relativa al procedimento, le eventuali prescrizioni impartite e violazioni contestate, le sanzioni irrogate;
- i verbali delle verifiche ispettive interne ed esterne.

Per assicurare la trasmissione di tali flussi informativi, è stato creato un apposito *account* (organismo.vigilanza.231@agnochiampoambiente.it), la cui gestione spetta esclusivamente ai membri dell'Organismo. Di ciò sarà data ampia pubblicità all'interno della Società.

Per ciò che concerne la disciplina *whistleblowing*, si fa rinvio al paragrafo 10 della Parte generale presente Modello.

14. Rapporti tra l'Organismo di vigilanza e il Responsabile della prevenzione per la trasparenza e per la corruzione

Pur nel rispetto della reciproca e rispettiva autonomia propria dei due distinti ruoli e delle connesse responsabilità anche in ragione dei diversi perimetri di intervento, alla luce del principio di integrazione tra il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* d.lgs. 231/2001, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche RPCT) svolge le proprie attività in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e l'Organismo di Vigilanza valutano le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio, anche al fine di evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto:

- può convocare in qualsiasi momento il RPCT al fine di essere aggiornato in merito alle attività di presidio e monitoraggio del Piano;

- può decidere di invitare il RPCT, anche in forma permanente, alle adunanze dell'Organismo in cui viene posta all'ordine del giorno la programmazione degli interventi di verifica su aree di rischio rilevanti in merito ai reati contro la Pubblica Amministrazione.

Con riguardo alle segnalazioni *whistleblowing*, il RPCT, nel suo ruolo di gestore delle segnalazioni, laddove ravvisasse una violazione riguardante il D.Lgs. n. 231 del 2001, provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza, con modalità idonee a garantire le tutele di legge ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023.

15. L'Organismo di Vigilanza nelle funzioni di O.I.V.

L'Organismo di Vigilanza svolge la funzione di Organismo Interno di Valutazione e svolge i seguenti compiti:

a) partecipa al processo di gestione del rischio;

b) considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;

c) svolge compiti propri connessi all'attività di anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;

d) esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ACA;

e) verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere all'OdV facenti funzione OIV.

Ai fini dello svolgimento delle attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento, l'OdV opera in raccordo con il RPCT, promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità ed esercita un'attività di impulso nei confronti del CdA e del RPCT per l'elaborazione del PTPCT.

16. Sistema disciplinare

Con riferimento a quanto sancito dagli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001, la Società definisce *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello*".

La previsione di sanzioni commisurate alla gravità della violazione ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia del Modello e, dall'altro, all'efficacia dell'azione di controllo da parte dell'OdV.

Il titolare del potere sanzionatorio per i dipendenti, per i dirigenti e per i collaboratori esterni è il Direttore Generale di ACA.

16.1 Esempi di violazione del Modello e/o del Codice Etico

Costituisce violazione del Modello e/o del Codice Etico della Società, a titolo esemplificativo:

1) ogni condotta non conforme al Modello e/o al Codice Etico della Società;

2) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, prescritta per i processi sensibili, dalle procedure o dai protocolli interni;

3) la violazione dei principi e/o delle regole contenute nella Procedura Whistleblowing, eventuali irregolarità nella gestione delle segnalazioni nonché comportamenti ritorsivi a danno del segnalante o di altri soggetti tutelati dalla norma;

4) la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023 ("Decreto Whistleblowing");

5) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo.

16.2 Criteri di commisurazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione saranno determinate tenendo conto dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento illecito;
- grado di negligenza, imprudenza o imperizia nel tenere il comportamento non conforme ai principi ed alle regole del Modello e/o del Codice Etico;
- condotta complessiva del dipendente (ad esempio, eventuali precedenti, etc.), tenuto altresì conto della sua professionalità;
- responsabilità assegnata, posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica.

Costituiscono comunque grave trasgressione i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata e sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole di condotta previste dal Codice Etico;

- la violazione delle misure di tutela del segnalante o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate;
- la violazione della Procedura Whistleblowing;
- il mancato rispetto delle procedure e di altri presidi di controllo previsti per le attività sensibili nelle Parti Speciali del presente Modello.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

16.3 Misure nei confronti dei dipendenti

Nei confronti dei lavoratori dipendenti i quali abbiano, con le loro condotte, violato i principi e le regole del Modello e/o del Codice Etico della Società, sono applicabili le sanzioni previste dall'art. 7 Legge 300/1970, dal Codice Civile e dalle normative e dagli accordi speciali applicabili.

In particolare, in caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico, comunque rilevata da parte dell'Organismo di Vigilanza, spetta al Direttore Generale avviare il procedimento per l'accertamento della mancanza e l'irrogazione della relativa sanzione, curandone l'intero *iter*.

Le sanzioni disciplinari eventualmente applicate sono quelle previste dal CCNL per i Servizi Ambientali di Utilitalia ed il relativo procedimento di irrogazione rispetta tutti gli adempimenti previsti dalla legge e dal contratto medesimo.

Le violazioni delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituiscono altresì inadempimento contrattuale.

Qualora sia accertata una violazione del Modello ascrivibile al Dipendente[11], tenuto conto delle disposizioni di cui agli artt. 66, 67 e 68 del CCNL per i Servizi Ambientali di Utilitalia, la società potrà applicare i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. provvedimenti disciplinari conservativi:

a. richiamo verbale;

b. ammonizione scritta;

c. multa non superiore a quattro ore di retribuzione di cui all'art. 27 del CCNL per i Servizi Ambientali di Utilitalia;

d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 10 giorni.

2. provvedimenti disciplinari risolutivi:

a. licenziamento con preavviso;

b. licenziamento senza preavviso.

16.4 Misure nei confronti dei dirigenti

Il mancato rispetto dei principi e delle regole del Modello e/o del Codice Etico da parte dei dirigenti della Società comporterà l'adozione delle sanzioni previste dal CCNL Dirigenti Confservizi, dal Codice Civile e dalle ulteriori normative e accordi speciali applicabili.

---

[11] A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo e fatto salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne od adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale (ad esempio il Lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.);

- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (ad esempio, il Lavoratore che rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300; falsifichi e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dall'Azienda, al fine di trarre vantaggio per sé o per l'Azienda stessa; sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo all'applicazione delle misure disciplinari conservative).

Per quanto riguarda il personale dirigente[12], stante la natura eminentemente fiduciaria e considerato che i dirigenti esplicano le proprie funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa, le violazioni del Modello saranno valutate in relazione alla contrattazione collettiva, ma tenendo conto delle peculiarità del rapporto stesso.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari.

In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli previamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 8 giorni da tale contestazione nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli 8 giorni successivi, tali giustificazioni si riterranno accolte;
- il provvedimento dovrà essere emanato entro 16 giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione;

[12] I criteri sanzionatori e il procedimento disciplinare tengono conto del tipo di rapporto di lavoro che lega tali soggetti alla Società.

A norma dell'art. 1, co. 2, del CCNL "*Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i co-direttori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.*"

- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

All'Organismo di Vigilanza devono essere comunicate le sanzioni applicate.

16.5 Misure nei confronti degli Amministratori

Le eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico, poste in essere da uno più Amministratori della Società saranno tempestivamente comunicate per iscritto dall'OdV al Consiglio di Amministrazione per la valutazione degli opportuni provvedimenti, i quali dovranno essere proporzionati alla gravità della condotta, potendo culminare - in caso di massima gravità - nella destituzione dalla carica.

Qualora invece l'illecito disciplinare o il reato siano commessi dall'intero Consiglio di Amministrazione provvede l'Assemblea dei soci ad instaurare il procedimento disciplinare.

In ogni caso, il Titolare del potere disciplinare (CdA o Assemblea dei soci, a seconda dei casi), sentito il Collegio Sindacale e tenuto conto della gravità della violazione e delle circostanze in cui è stata commessa, adotterà, in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, le misure sanzionatorie qui di seguito indicate, ferma restando la facoltà per la Società di esperire le azioni giudiziarie civili e/o penali indipendentemente ed a prescindere dall'applicazione di dette misure:

- revoca della delega;
- revoca dell'incarico.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto facente parte del vertice aziendale che rivesta altresì la qualifica di dirigente si applicheranno le sanzioni disciplinari di cui al paragrafo precedente.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:

- la commissione nell'espletamento delle proprie funzioni, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o *partner* della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o *partner* della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

16.6 Misure nei confronti dei Sindaci

Qualora invece la violazione sia compiuta da un membro del Collegio sindacale, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Consiglio di Amministrazione, sentito in ogni caso il parere del Collegio sindacale e dell'OdV.

Del pari, qualora l'illecito disciplinare o il reato sia commesso dall'intero Collegio Sindacale il titolare del potere sanzionatorio sarà l'Assemblea dei soci.

Si applicano le misure di cui al precedente paragrafo.

16.7 Misure nei confronti dei fornitori, consulenti e dei collaboratori esterni

L'adozione da parte dei fornitori, dei consulenti e dei collaboratori esterni o di altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società comunque denominati, di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 e con i principi e i valori contenuti nel Codice Etico sarà

sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (clausole risolutive espresse e clausole penali), salvo in ogni caso il diritto al risarcimento dei danni derivanti dalle suddette omissioni o violazioni.

Tali condotte verranno valutate dal Consiglio di Amministrazione o dal Responsabile del contratto, sentito il parere del Collegio sindacale.

16.8 Procedimento sanzionatorio

La procedura di irrogazione delle sanzioni prevede:

- la fase istruttoria;

- la fase della formale contestazione della violazione all'interessato;

- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

La fase istruttoria ha avvio sulla base delle attività di verifica ed ispezione condotte dall'Organismo di Vigilanza, che, sulla scorta della propria attività istruttoria ovvero dell'analisi delle segnalazioni ricevute, informa tempestivamente e, successivamente, relaziona per iscritto il Titolare del potere disciplinare, come precedentemente individuato, circa l'eventuale violazione rilevata ed il soggetto (o i soggetti) cui è riferibile.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Titolare del potere sanzionatorio una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Titolare del potere sanzionatorio convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;

- i termini entro i quali il soggetto interessato ha facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

A conclusione delle attività sopra indicate, il Titolare del potere sanzionatorio si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa e cura, nel caso, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva e ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

16.9 Procedimento di istruttoria nei confronti dei collaboratori esterni

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali volte a garantire il rispetto dei principi del Codice Etico e della presente Parte Generale del Modello da parte dei terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Responsabile che gestisce il rapporto contrattuale una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- la descrizione della condotta contestata;

- l'indicazione delle previsioni del Codice Etico e della presente Parte Generale del Modello che risultano essere state violate;

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Tale relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile che gestisce il rapporto contrattuale invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti che si intendono applicare (clausola penale e/o clausola risolutiva espressa).