



MODELLO ORGANIZZATIVO

17/07/2006

Rev. 01 del 12/12/2008
Rev. 02 del 23/06/2010
Rev. 03 del 21/05/2013
Rev. 04 del 7/04/2015
Rev. 05 del 27/02/2017
Rev. 06 del 12/09/2017
Rev. 07 del 08.02.2018
Rev. 08 del 19.02.2019
Rev. 09 del 12.09.2019
Rev. 10 del 18.02.2020
Rev. 11 del 19.03.2021

[Revisione 12 del 18.06.2021](#)

1. Introduzione

1.1. Quadro normativo

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*¹» (di seguito per brevità “Decreto”) è stato introdotto nell’ordinamento italiano l’istituto della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La responsabilità amministrativa per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è, in particolare, prevista per:

- a) delitti contro la pubblica amministrazione², con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:
- [peculato \(art. 314 c.p.\)](#)³
 - [peculato mediante profitto dell'errore altrui \(art 316 c.p.\)](#)⁴;
 - malversazione a danno dello Stato (articolo 316-bis c.p.);
 - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 316-ter c.p.);
 - concussione (articolo 317 c.p.);
 - corruzione per l’esercizio della funzione (articolo 318 c.p.);⁵
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (articolo 319-ter c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (articolo 319 – quater c.p.)⁶;

¹ La legge 29 settembre 2000, n. 300, a sua volta, reca «*Ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'articolo K. 3 del Trattato sull'Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica*».

² Ai sensi dell’articolo 25 del Decreto.

³ L’articolo punisce il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso di denaro o di altra cosa mobile, appartenente alla pubblica Amministrazione, se ne appropria, ovvero lo distrae a profitto proprio o di altri.

⁴ L’articolo punisce il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell’esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell’errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità.

⁵ Come modificato dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la Prevenzione e la Repressione della Corruzione e dell’Illegalità nella Pubblica Amministrazione*” e dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69.

- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (articolo 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (articolo 322 c.p.);
- [abuso d'ufficio \(articolo 323 c.p.\);⁷](#)
- traffico di influenze illecite (articolo 346-bis c.p.);
- [frode nelle pubbliche forniture \(articolo 356 c.p.\)⁸](#);
- [frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo sviluppo rurale \(articolo 21 Legge 898/1986\)⁹](#);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 640, primo comma, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (articolo 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 640-ter c.p.);

b) delitti informatici e trattamento illecito di dati¹⁰, con applicazione di sanzioni

⁶ Come inserito dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190 summenzionata e modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69.

⁷ La responsabilità amministrativa da reato ex art.25, comma 1, d.lgs. 231/2001, scatterà nelle rare ipotesi di realizzazione da parte del pubblico funzionario di condotte distrattive di fondi o beni di derivazione europea ad ingiusto profitto patrimoniale del privato, quale concorrente extraneus al reato presupposto commesso nell'interesse od a vantaggio dell'ente, qualora la fattispecie concreta non risulti assorbita nel più grave delitto di peculato ex art. 314 c.p. o nelle incriminazioni comunque connotate da comportamenti corruttivi o fraudolenti nei confronti della pubblica amministrazione.

⁸ Il decreto legislativo del 14 luglio 2020 n.75 introduce tale reato nell'art. 24 D.Lgs. 231/2001. L'art. 356 c.p., testualmente recita: "*Chiunque commette frode nell'esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 1.032. La pena è aumentata nei casi preveduti dal primo capoverso dell'articolo precedente*" (medicinali, armamenti, ecc.). Nell'ambito di rapporti commerciali instaurati con la Pubblica Amministrazione, la condotta illecita può assumere connotazioni diverse: può concretizzarsi durante l'esecuzione di un pubblico appalto o di un pubblico servizio, o ancora nel contesto di una pubblica fornitura. Qualora il reato sia ascritto all'ente, perché commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, le conseguenze potrebbero essere particolarmente pesanti, specie se si opera con la Pubblica Amministrazione. Oltre alle sanzioni pecuniarie sono previste anche quelle interdittive, per esempio il divieto di contrattare con la stessa P.A. Da evidenziare, inoltre, che l'art. 80 del Codice dei contratti pubblici include il reato di frode nelle pubbliche forniture tra i motivi di esclusione dell'operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione, in caso di condanna con sentenza definitiva, di decreto penale di condanna divenuto irrevocabile o patteggiamento. Tale esclusione è prevista anche se il reato commesso è riconducibile alla responsabilità di un subappaltatore.

⁹ Il decreto legislativo del 14 luglio 2020 n. 75 prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a 500 quote e della circostanza aggravante del profitto di rilevante entità ovvero del danno di particolare gravità, nel qual caso la sanzione pecuniaria sarà da 200 a 600 quote; nonché delle sanzioni interdittive previste dal co. 3, ossia: il generale divieto di contrattare con la PA; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

interdittive, con particolare riferimento a:

- (I) falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
- (II) falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
- (III) falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);
- (IV) falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.);
- (V) falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
- (VI) falsità ideologica commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
- (VII) falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);
- (VIII) falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
- (IX) falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
- (X) falsità in scrittura privata (art. 485 c.p.);
- (XI) falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato (art. 486 c.p.);
- (XII) falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.);
- (XIII) altre falsità su foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.);
- (XIV) uso di atto falso (art. 489 c.p.);
- (XV) soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.);
- (XVI) copie autentiche che tengano luogo degli originali mancanti (art. 492 c.p.);
- (XVII) falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 c.p.);
- (XVIII) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- (XIX) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- (XX) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- (XXI) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- (XXII) installazione di apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- (XXIII) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- (XXIV) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- (XXV) danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);

¹⁰ Ai sensi dell'art. 24-*bis* del Decreto, introdotto con L.18 marzo 2008, n. 48.

- (XXVI) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art.635-quinquies c.p.);
- (XXVII) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).
- c) delitti di criminalità organizzata¹¹, con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:
- (I) associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - (II) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - (III) tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - (IV) acquisto alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - (V) associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
 - (VI) scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
 - (VII) sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.);
 - (VIII) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
 - (IX) produzione, traffico, detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73 D.P.R. 309/1990).
- d) delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo¹², con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:
- (I) falsificazione di monete e spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (articolo 453 c.p.);
 - (II) alterazione di monete (articolo 454 c.p.);
 - (III) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (articolo 455 c.p.);
 - (IV) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (articolo 457 c.p.);
 - (V) falsificazione di valori di bollo e introduzione nello Stato, acquisto, detenzione, o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - (VI) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito e di valori di bollo (articolo 460 c.p.);
 - (VII) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (articolo 461 c.p.);
 - (VIII) uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - (IX) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);

¹¹ Ai sensi dell'art. 24-ter del Decreto, introdotto con L. 15 luglio 2009, n. 94.

¹² Ai sensi dell'articolo 25-bis del Decreto, introdotto con decreto-legge 25 settembre 2001, n. 350, recante «*disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, in materia di tassazione dei redditi di natura finanziaria, di emersione di attività detenute all'estero, di cartolarizzazione e di altre operazioni finanziarie*», convertito dalla legge 23 novembre 2001, n. 409.

- (X) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- e) delitti contro l'industria e il commercio¹³, con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a :
- (I) turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - (II) illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - (III) frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - (IV) frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - (V) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - (VI) vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - (VII) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - (VIII) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- f) reati in materia di società e di consorzi¹⁴, con particolare riferimento a:
- (I) false comunicazioni sociali (articolo 2621 c.c.)¹⁵;
 - (II) fatti di lieve entità (articolo 2621 bis c.c.)¹⁶;
 - (III) false comunicazioni sociali delle società quotate (articolo 2622 c.c.)¹⁷;
 - (IV) falso in prospetto (articolo 2623 c.c.), abrogato dall'art. 34, comma 2, l. 28/12/2005, n. 262 che al comma 1, lo ha sostituito inserendo, dopo l'art. 173 del testo unico di cui al d.lgs. 24/2/1998 n. 58, l'art. 173 bis;
 - (V) impedito controllo (articolo 2625 c.c.)¹⁸;
 - (VI) indebita restituzione dei conferimenti (articolo 2626 c.c.);
 - (VII) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (articolo 2627 c.c.);
 - (VIII) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (articolo 2628 c.c.);
 - (IX) operazioni in pregiudizio dei creditori (articolo 2629 c.c.);
 - (X) formazione fittizia del capitale (articolo 2632 c.c.);
 - (XI) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (articolo 2633 c.c.);
 - (XII) corruzione tra privati (articolo 2635 comma 3 c.c.)¹⁹;

¹³ Ai sensi dell'articolo 25-bis.1 del Decreto, introdotto con L. 23 luglio 2009, n. 99.

¹⁴ Ai sensi dell'articolo 25-ter del Decreto introdotto con decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61 recante «*Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*».

¹⁵ Come modificato con la Legge 27 maggio 2015 n. 69.

¹⁶ Come inserito con la Legge 27 maggio 2015 n. 69.

¹⁷ Come modificato con la Legge 27 maggio 2015 n. 69.

¹⁸ Come modificato dal Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 recante «*Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE*», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 23 marzo 2010, n. 68 – Supplemento Ordinario; lo stesso Decreto Legislativo ha altresì abrogato l'art. 2624 c.c. precedentemente contemplato fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo.

- (XIII) istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635bis comma 1 c.c.)²⁰
- (XIII) illecita influenza sull'assemblea (articolo 2636 c.c.);
- (XIV) aggio (articolo 2637 c.c.);
- (XV) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638 c.c.);

N.B.: In relazione ai reati societari si precisa che in caso di responsabilità dell'ente allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal D. Lgs. 231/01, con esclusione quindi delle sanzioni interdittive previste per altre tipologie di reato, fatta eccezione per i reati di cui agli artt. 2635 co. 3 c.c. e 2635bis co. 1 c.c. per i quali sono previste le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 co. 2 del decreto.

g) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico²¹, con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:

- (I) quelli previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- (II) quelli comunque posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999.

h) delitti contro la persona²², con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:

- (I) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 583 bis c.p.);
- (II) riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- (III) prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- (IV) pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- (V) detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- (VI) pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- (VII) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- (VIII) tratta di persone (art. 601 c.p.);
- (IX) acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- (X) Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603bis c.p.)²³

¹⁹ Ai sensi dell'art. 1 comma 77 della Legge 6 Novembre 2012 n. 190, la quale, oltre ad aver modificato il testo di tale disposizione codicistica, ha inserito nel novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto, la fattispecie di cui al comma 3 di tale articolo, oggi previsto dalla lettera s-bis) dell'art. 25-ter; l'art. 2635 c.c. risulta da ultimo modificato dal D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 .

²⁰ Come inserito dal D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 .

²¹ Ai sensi dell'articolo 25-quater introdotto con legge 14 gennaio 2003, n. 7 recante «*Ratifica ed esecuzione della Convenzione per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*».

²² Ai sensi degli articoli 25-quater.1 e 25-quinquies del Decreto, introdotti rispettivamente con la L. 9 gennaio 2006, n. 7 e con la L. 11 agosto 2003, n. 223.

(XI) adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

- i) delitti contro la regolarità dei mercati finanziari²⁴, con particolare riferimento a:

L'articolo 9 della legge 62 del 2005 ("Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004", pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 76/L, relativo alla Gazzetta Ufficiale n. 96 del 27 aprile 2005) ha modificato l'art. 25 sexies "Abusi di mercato".

- l) delitti contro la salute e la sicurezza dei lavoratori,²⁵ con applicazione delle sanzioni interdittive.

L'articolo 9 della legge 123 del 2007 ("Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 185 del 10 agosto 2007) ha introdotto l'art. 25 septies che prevede: *"In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. 2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. 3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi"*.

- m) disposizioni in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio²⁶:

²³ Articolo inserito dalla Legge 29 ottobre 2016 n. 199.

²⁴ Art. 25-sexies del Decreto, inserito dalla L. 18 aprile 2005, n. 62.

²⁵ Art. 25-septies del Decreto, inserito dalla L. 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificato dall'art. 300, comma 1 D.Lgs. 80/2008.

²⁶ Art. 25-octies del Decreto, inserito dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e successivamente modificato dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186..

L'articolo 63 del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio, ha introdotto l'art. 25-*octies* successivamente modificato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 che prevede: "1. *In relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648-bis e 648-ter e 648-ter 1 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilita' provengono da delitto per il quale e' stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote.* 2. *Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.* 3. *In relazione agli illeciti di cui ai commi 1 e 2, il Ministero della giustizia, sentito il parere dell'UIF, formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".*

n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore²⁷, con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a :

(I) protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies, 174, L. 22 aprile 1941, n. 633);

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

o) reati transnazionali,²⁸ con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a :

(I) associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

(II) associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);

(III) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);

(IV) favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

(V) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);

(VI) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);

(VII) disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

p) reati di cosiddetto intralcio alla giustizia²⁹, con particolare riferimento a :

(I) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377 – bis c.p.).

²⁷ Art. 25-*novies* del Decreto, inserito dalla L. 23 luglio 2009, n. 99.

²⁸ Art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146.

q) reati contro l'ambiente e specie/siti protetti³⁰, per alcuni dei quali è inoltre prevista l'applicazione di sanzioni interdittive :

- (I) Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- (II) disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- (III) delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- (IV) traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- (V) circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);
- (VI) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis e 733-bis c.p.);
- (VII) art. 137 comma 3 del D. Lgs. 152/2006;
- (VIII) art. 137 comma 5 (primo periodo) del D.Lgs 152/2006;
- (IX) art. 137 comma 13 del D.Lgs 152/2006;
- (X) art. 137 comma 2 del D.Lgs 152/2006;
- (XI) art. 137 comma 5 (secondo periodo) del D.Lgs 152/2006;
- (XII) art. 137 comma 11 del D.Lgs 152/2006;
- (XIII) art. 256 comma 1 lettera a) del D.Lgs 152/2006;
- (XIV) art. 256 comma 6 (primo periodo) del D.Lgs 152/2006;
- (XV) art. 256 comma 1 lettera b) del D.Lgs 152/2006;
- (XVI) art. 256 comma 3 (primo periodo) del D.Lgs 152/2006;
- (XVII) art. 256 comma 5 del D.Lgs 152/2006;
- (XVIII) art. 256 comma 3 (secondo periodo) del D.Lgs 152/2006;
- (XIX) art. 256 comma 4 del D.Lgs 152/2006;
- (XX) art. 257 comma 1 del D.Lgs 152/2006;
- (XXI) art. 257 comma 2 del D.Lgs 152/2006;
- (XXII) art. 258 comma 4 (secondo periodo) del D.Lgs 152/2006;
- (XXIII) art. 259 comma 1 del D.Lgs 152/2006;
- (XXIV) art. 260 comma 1 del D.Lgs 152/2006;
- (XXV) art. 260 comma 2 del D.Lgs 152/2006;
- (XXVI) art. 260-bis comma 6 del D.Lgs 152/2006;
- (XXVII) art. 260-bis comma 7 (secondo e terzo periodo) del D.Lgs 152/2006;
- (XXVIII) art. 260-bis comma 8 (primo periodo) del D.Lgs 152/2006;
- (XXIX) art. 260-bis comma 8 (secondo periodo) del D.Lgs 152/2006;
- (XXX) art. 279 comma 5 del D.Lgs 152/2006;
- (XXXI) art. 1 comma 1 della Legge 7 febbraio 1992 n. 150;
- (XXXII) art. 2 comma 1 della Legge 7 febbraio 1992 n. 150;
- (XXXIII) art. 2 comma 2 della Legge 7 febbraio 1992 n. 150;
- (XXXIV) art. 6 comma 4 della Legge 7 febbraio 1992 n. 150;
- (XXXV) art. 1 comma 2 della Legge 7 febbraio 1992 n. 150;
- (XXXVI) art. 3-bis comma 1 della Legge 7 febbraio 1992 n. 150;
- (XXXVII) art. 3-co.7° Legge n. 549 del 28 dicembre 1993;
- (XXXVIII) art. 9 comma 1 del D.Lgs n. 202 del 6 novembre 2007;
- (XXXIX) art. 8 comma 1 del D.Lgs n. 202 del 6 novembre 2007;
- (XL) art. 9 comma 2 del D.Lgs n. 202 del 6 novembre 2007;
- (XLI) art. 8 comma 2 del D.Lgs n. 202 del 6 novembre 2007.

²⁹ Art. 25–*decies* del Decreto, nuova numerazione inserita dall'art. 2-1° comma del D.Lgs 7 luglio 2011 n. 121 con riferimento a tale fattispecie.

³⁰ Art. 25–*undecies* del Decreto, inserito con il D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121.

r) reati concernenti la disciplina dell'immigrazione e contro lo sfruttamento di cittadini stranieri³¹ :

(l) impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12, del Decreto Legislativo 25 luglio 1998 n. 286)³².

s) delitti concernenti la Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25- quaterdecies del Decreto)

(l) attuazione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive del settembre 2014 - ha introdotto il nuovo art. 25 quaterdecies che ricalca le linee del legislatore nazionale tracciate con la legge n. 401/89³³.

t) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)³⁴.

³¹ Art. 25-dudecies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012 n.109 in attuazione della Direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare.

³² L'art.1, co. 1, lettera b) del Decreto Legislativo 16 luglio 2012 n.109, ha introdotto il comma 12-*bis*, il quale individua tre circostanze aggravanti (ad effetto speciale) rispetto alla fattispecie-base sopra riportata, con possibilità di aumentare le pene già previste da un terzo alla metà, nei seguenti casi:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-*bis* del Codice Penale.

Dunque la responsabilità dell'ente, ai sensi dell'art.25-*duodecies* del DECRETO, potrà ricorrere solo quando il reato commesso dal datore di lavoro venga concretamente realizzato integrando almeno una³² delle circostanze aggravanti succitate.

³³ Art. 25 – quaterdecies del Decreto.

La legge n. 401/89 aveva già rilevato la necessità di una regolamentazione idonea a garantire i principi di correttezza ed eticità nello svolgimento delle competizioni sportive anche nell'interesse della collettività con protezione e tutela della regolarità delle competizioni stesse e la genuinità dei risultati sportivi preservandole da illecito profitto.

L'espresso richiamo dell'art. 25 quaterdecies alla disciplina degli artt. 1 e 4 della legge n. 401/89 - nella parte in cui punisce il delitto di frode sportiva intesa come offerta o promessa di denaro, ovvero atto fraudolento, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello del corretto e leale svolgimento della competizione e dell'art 4, relativo diverse fattispecie contravvenzionali, riferite al gioco e alle scommesse illegali - conferma la bontà dell'impianto adottato del legislatore nazionale.

³⁴ L'ampliamento dei reati presupposto della responsabilità dell'ente nasce dall'esigenza, prospettata da una parte della dottrina anche sulla spinta del legislatore Comunitario (che si è espresso con particolare riferimento ai reati tributari lesivi degli

- I. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
- a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
 - b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
 - c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
 - d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
 - e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
 - f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
 - g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Ibis. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, il decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75 introduce i delitti di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione perpetrati ai danni dell'Unione Europea e allo scopo di evadere l'Iva.

interessi finanziari dell'UE e quindi le frodi IVA), di estendere alla persona giuridica la responsabilità per il reato commesso dalla persona fisica. L'ente dovrebbe essere punito quantomeno con sanzioni pecuniarie per non aver impedito né contrastato la commissione del reato.

Prima del Decreto Fiscale 2020, l'estensione dei reati tributari alla responsabilità degli enti non era prevista (come è possibile constatare nel D.lgs. n. 231/2001 e nella stessa legge delega n. 300/2000).

I reati devono innestarsi in un contesto di frode transfrontaliera e l'evasione dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) deve avere un valore complessivo non inferiore a 10 milioni di euro.

Le sanzioni pecuniarie che scattano nei confronti dell'ente sono decuplicate:

- a) fino a 300 quote per il reato di dichiarazione infedele (art. 4 del d.lgs. 74/2000);
- b) fino a 400 quote per il reato di delitto di omessa dichiarazione (art. 5 del d.lgs. 74/2000);
- c) fino a 400 quote per il reato di delitto di indebita compensazione (da art. 10-quater del d.lgs. 74/2000).

u) reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.

Quando i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

Nei casi previsti dai commi 1 e 2 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

La disciplina che regola gli scambi doganali è contenuta nel Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973 n. 43, conosciuta ai più come Testo Unico Doganale. Alla base del suddetto testo di legge vi sono i c.d. dazi doganali, ossia "delle imposte indirette applicate sul valore dei prodotti importanti ed esportati dal Paese che l'impone", e questi sono applicati a tutti quei prodotti che provengono da Paesi facenti parte della CEE (Comunità Economica Europea). Nel TU Doganale agli artt. 36 e ss si leggono i presupposti che danno origine al **delitto di contrabbando**, intesa come "la condotta di chi introduce nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni in materia doganale, merci che sono sottoposte ai diritti di confine".

Il decreto legislativo 8/2016 ha depenalizzato il reato di contrabbando trasformandolo in illecito amministrativo, di cui il sistema sanzionatorio prevede la sola pena pecuniaria. L'unico articolo che non ha subito la depenalizzazione ex d.lgs. 8/2016 è l'art. 295³⁵ che prevede la detenzione per chi commette il reato di contrabbando, al quale è possibile aggiungere, ai fini di una più completa determinazione del quantum pena le circostanze aggravanti del contrabbando.

35 L'art. 295 TU Doganale dispone che per i delitti previsti negli articoli precedenti, alla multa è aggiunta la reclusione da tre a cinque anni: a) quando, nel commettere il reato, o immediatamente dopo nella zona di vigilanza, il colpevole sia sorpreso a mano armata; b) quando nel commettere il reato, o immediatamente dopo nella zona di vigilanza, tre o più persone colpevoli di contrabbando siano sorprese insieme riunite e in condizioni tali da frapponere ostacolo agli organi di polizia; c) quando il fatto sia connesso con altro delitto contro la fede pubblica o contro la pubblica amministrazione; d) quando il colpevole sia un associato per commettere delitti di contrabbando e il delitto commesso sia tra quelli per cui l'associazione è stata costituita. L'ultimo comma prevede, per gli stessi delitti, che alla multa è aggiunta la reclusione fino a tre anni quando l'ammontare dei diritti di confine dovuti è maggiore di euro 49.993.

Il decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75 disciplina la responsabilità amministrativa degli enti nel caso in cui venga perfezionato il delitto di contrabbando al quale segue un trattamento sanzionatorio composto da sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive. Il sistema sanzionatorio, per tale condotta, prevede una sanzione di tipo pecuniaria – l’ammenda – la quale, al fine di rispondere alla funzione prevista ex art. 27 co. 3 Cost. e affinché vi sia una *restitutio ad integrum* con contestuale ripristino dello status quo ante, dovrà essere quantificata in relazione alla somma dei c.d. diritti di confine non corrisposti, precedentemente, all’Autorità delle Dogane: nello specifico, la soglia di punibilità indicata per tale reato risponde all’esigenza di tutelare di maniera difforme gli interessi, violati, dell’Unione Europea.

La ratio sottesa alle sanzioni interdittive è, invece, differente in quanto è necessario un mero rinvio all’art. 9 co. 2 lettere c), d) ed e) TULD nelle quali viene disciplinato il divieto di contrarre con la PA e le seguenti esclusioni da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e revoca dei benefici già concessi, nonché l’assoluto divieto di pubblicizzare i propri servizi.

Le disposizioni del Decreto si applicano agli enti, ivi incluse le società. In particolare, ai sensi dell’articolo 5, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- a) 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 ed il controllo dello stesso (di seguito per brevità “soggetti in posizione apicale”);
- b) persone sottoposte alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

La responsabilità dell’ente sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato, o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive, vale a dire:
 - (I) l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - (II) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - (III) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - (IV) l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
 - (V) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

L’ente non risponde se le persone, cui si riconnette la stessa responsabilità, hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, se il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, l’ente non risponde, pur essendo sempre disposta la confisca del profitto che l’ente ha tratto dal reato, se prova che:

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

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

Tali modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (di seguito "i Protocolli");
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Gli stessi possono essere adottati 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 sull'idoneità dei modelli a prevenire reati.

Tale 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 con riferimento alla commissione dei reati in precedenza elencati.

L'efficace attuazione di questo genere di 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.

1.2. Adozione del Modello

A fronte dell'introduzione dell'istituto della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato, il consiglio di amministrazione di A.M.O.S. S.P.A. (di seguito per brevità "AMOS"), con deliberazione del 17/7/2006, ha promosso l'adozione del Modello previsto nel Decreto. L'incarico di compiere le attività necessarie all'adozione del Modello è stato affidato all'avvocato Cristiano Burdese, con studio in Torino via Vela n. 3 (di seguito per brevità, "Studio Legale").

AMOS, nell'ottica della massima trasparenza e per permettere agli organi sociali un puntuale controllo di gestione dell'attività della società, ha adottato un analitico regolamento aziendale che codifica le procedure di assunzione del personale, degli acquisti e delle trattative con Enti Pubblici. Sulla base di incarico ricevuto dall'Amministratore Delegato, lo Studio Legale ha proceduto, anzitutto, all'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati da cui deriva la responsabilità amministrativa degli enti (di seguito per brevità "attività sensibili").

Tale attività di mappatura è consistita nell'esame di documentazione aziendale e nell'effettuazione di una serie di interviste a soggetti responsabili di diverse funzioni aziendali, al fine di identificare le eventuali occasioni e modalità di commissione dei Reati nonché di identificare le eventuali procedure aziendali che governassero tali attività.

Da questo esame complessivo della società è emersa la possibilità di commissione di delitti contro la pubblica amministrazione e di reati in materia di società e consorzi (di seguito per brevità "Reati"), nonché di reati in materia di igiene e sicurezza del lavoro. Per contro, non si sono evidenziate possibilità di commissione di delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, né di delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, né di delitti contro la persona o contro la libertà individuale. Per un'analisi di dettaglio degli esiti dell'attività di mappatura, si rinvia al contenuto dell'allegato 1 al presente Modello.

Sulla scorta dell'attività di "mappatura" è stato predisposto il presente Modello di organizzazione e gestione, controllo e disciplina secondo le seguenti modalità:

- raccolta delle procedure aziendali esistenti;
- raccolta delle deleghe e procure aziendali nonché delle delibere degli organi sociali attributive di poteri;
- analisi ed implementazione delle procedure esistenti nell'ottica della configurazione di sistemi di controllo e di disciplina idonei a prevenire le fattispecie di reato previste dal decreto. A completamento di questi sistemi si sono, infine, definiti il ruolo ed i poteri di iniziativa e controllo da assegnare all'organismo di vigilanza.

AMOS adotta, oggi, anche uno specifico Codice Etico volto a consolidare i principi di legalità e, più in generale, di correttezza nello svolgimento di tutte le sue attività e di tutte le sue relazioni. Tale Codice Etico, peraltro, è da considerarsi parte integrante di questo Modello, non limitandosi ad essere un semplice strumento di *moral suasion*, bensì essendo un vero e proprio atto vincolante per i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori di AMOS. Sul punto è anche opportuno segnalare che il consiglio di amministrazione di AMOS, nella seduta del 4/11/2005 ha altresì approvato i

principi di *Governance* per le società partecipate / controllate dalla stessa AMOS.

1.3. Struttura del Modello

1.3.1. Premessa

L'intendimento di AMOS consiste nell'adozione di modelli organizzativi idonei a escludere la sua eventuale responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reati commessi sia dai soggetti in posizione apicale sia da quelli sottoposti all'altrui direzione.

A tal riguardo, AMOS adotta un unico Modello, attualmente ispirato alle norme UNI – Inail per un Sistema di Gestione e della Salute e della Sicurezza (SGSL) del 28/9/2001, così come previsto dall'art. 30 co. 5 del Testo Unico in materia di Sicurezza sul Lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008, applicabile ad entrambe le categorie di soggetti appena ricordate, estendendo, anche ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'applicazione di specifici protocolli diretti programmare la formazione e l'attuazione delle attività, ad individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie ed a prevedere obblighi di informazione all'organismo di vigilanza previsti dal decreto con riferimento a soggetti in "posizione apicale".

Scelta questa linea direttrice, posto che il Decreto consente l'adozione dei modelli relativi ai soggetti in posizione apicale sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, il Modello è elaborato sulla scorta delle linee guida a tal fine redatte dalle associazioni di categoria, da ultimo aggiornate dalla Confindustria nel marzo del 2008.

A tal proposito, peraltro, resta inteso che l'eventuale mancato adeguamento alle predette linee guida non inficia la validità dello stesso, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società.

1.3.2. Elementi del Modello

Il Modello si compone di tre sistemi integrati tra loro: quello di organizzazione e gestione (cfr. 3.), quello di controllo (cfr. 4.) e quello di disciplina (cfr. 5.). Il primo dispone le regole di organizzazione e di gestione delle attività di AMOS che devono essere osservate al fine della prevenzione dei reati. Il secondo pone le regole volte ad assicurare la vigilanza sull'effettiva osservanza del Modello, così come gli strumenti per reperire le informazioni necessarie al suo continuo aggiornamento. Il terzo, infine, pone le regole dirette a sanzionare la mancata osservanza del Modello da parte dei destinatari.

A complemento dei tre sistemi (di organizzazione e gestione, di controllo e di disciplina) sono poi delineate le procedure dirette ad assicurare il continuo aggiornamento del Modello, la sua diffusione presso i suoi destinatari. La vigilanza sull'attuazione ed il costante aggiornamento dello stesso sono affidati all'organismo di vigilanza (di cui *sub* 6.), al quale sono attribuiti poteri di controllo sull'osservanza del Modello e poteri di iniziativa con riguardo all'irrogazione di sanzioni per le violazioni dello stesso, nonché con riguardo al suo aggiornamento ed alla sua diffusione presso i destinatari.

Il Modello si compone della presente parte generale e di una parte speciale. Nella prima, sono esposte le regole afferenti al funzionamento del Modello nel suo complesso. Nella parte speciale, sono esposti i risultati dell'attività di

mappatura (allegato 1 alla parte generale), nonché gli specifici protocolli relativi allo svolgimento delle attività sensibili (allegato 2 alla parte generale).

2. Aggiornamento, diffusione e promozione del Modello

2.1. Aggiornamento del Modello

L'aggiornamento del Modello è rimesso, in via principale, all'Organismo di Vigilanza. È, in ogni caso, inteso che tutti gli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori di AMOS possono proporre integrazioni o modifiche del Modello, sottoponendole all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta i dati e le informazioni rilevanti tramite l'esercizio dei suoi poteri di controllo, nonché delle proposte che gli pervengano dagli organi sociali, dai dipendenti e dai collaboratori di AMOS ed elabora e promuove l'adozione di modificazioni o sostituzioni del Modello o di sue parti o sezioni.

2.1.1. Aggiornamento della parte generale

L'aggiornamento della parte generale del Modello, vale a dire delle regole di funzionamento del Modello nel suo complesso, avviene mediante l'integrazione, la modificazione o la sostituzione delle regole già previste.

L'aggiornamento della parte generale del Modello è deliberato dal consiglio di amministrazione su proposta dell'Organismo di Vigilanza, di uno o più esponenti del consiglio di amministrazione medesimo o del collegio sindacale. Quando la proposta di aggiornamento provenga dall'Organismo di Vigilanza, l'amministratore delegato se ne fa portatore in consiglio.

L'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a rendere operative le modifiche del Modello deliberate dal consiglio di amministrazione ed a curare la divulgazione dei contenuti all'interno di AMOS e, per quanto necessario, anche all'esterno.

2.1.2. Aggiornamento della parte speciale

L'aggiornamento dei risultati dell'attività di "mappatura" è compiuto in modo autonomo dall'Organismo di Vigilanza mediante integrazione, modificazione e sostituzione dell'allegato 1 sulla base dei controlli compiuti, dei cambiamenti previsti o attuati e delle modificazioni normative occorse. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza dà tempestiva comunicazione dell'aggiornamento compiuto al consiglio di amministrazione ed al collegio sindacale.

L'adeguamento dei Protocolli relativi allo svolgimento delle attività sensibili (allegato 2) è deliberato dal consiglio di amministrazione di propria iniziativa, sentito in ogni caso il parere dell'Organismo di Vigilanza, ovvero su proposta di quest'ultimo. L'amministratore delegato dà tempestiva comunicazione dell'aggiornamento compiuto all'Organismo di Vigilanza.

2.2. Diffusione del Modello

La piena conoscenza del Modello da parte di tutti i destinatari costituisce il presupposto indispensabile per la sua effettiva attuazione; esso è diffuso secondo le disposizioni che seguono.

Sono da considerarsi diretti Destinatari del presente Modello e dunque tenuti, in forza del Sistema Disciplinare (si veda *infra* cap. 5) ad osservarne i precetti e i contenuti:

- 1) gli amministratori ed i dirigenti della AMOS;
- 2) tutti coloro che, intrattengono con la AMOS un rapporto di lavoro subordinato (non inquadrati come dirigenti);
- 3) tutti coloro che, a vario e diverso titolo, intrattengono con la AMOS un rapporto giuridico di parasubordinazione che li vede fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale.

Non sono, viceversa, da considerarsi Destinatari del presente Modello:

- a) gli agenti, i rappresentanti ed i collaboratori (che non rientrino nell'ipotesi di cui *supra sub 3*),
- b) i lavoratori autonomi;
- c) i clienti ed i fornitori della AMOS;
- d) le altre controparti contrattuali della AMOS, diverse dai soggetti indicati *sub a), b) e c)*.

Rispetto alle figure indicate *sub a), b), c) e d)*, la AMOS si impegna a fare in modo che esse osservino, per quanto di pertinenza, il Codice Etico, prevedendo, al momento della costituzione del rapporto contrattuale, che la (eventuale) inosservanza del medesimo sarà ritenuta causa di risoluzione del rapporto (si veda *supra*, cap. 2., par. 3.).

2.2.1. Diffusione presso gli organi sociali

Partecipando alle assemblee e alle sedute, il consiglio di amministrazione prende diretta conoscenza del Modello e degli aggiornamenti della sua parte generale. L'Organismo di Vigilanza dà tempestiva comunicazione degli aggiornamenti della parte speciale, per quanto concerne l'individuazione delle attività sensibili, al consiglio di amministrazione ed al collegio sindacale. Infine, l'amministratore delegato dà tempestiva comunicazione degli aggiornamenti della parte speciale, per quanto concerne i protocolli, al collegio sindacale. In ogni caso, il consiglio di amministrazione può sempre domandare informazioni e chiarimenti all'Organismo di Vigilanza, che le fornisce tempestivamente.

L'Organismo di Vigilanza, dal canto suo, può sempre fornire all'amministratore delegato, al consiglio di amministrazione e ai sindaci le informazioni e le precisazioni che ritiene necessarie o utili.

L'Organismo di Vigilanza, infine, dà tempestiva comunicazione del Modello e di ogni suo aggiornamento al collegio sindacale. Questo, così come ogni suo membro, può sempre domandare informazioni e chiarimenti all'Organismo di Vigilanza, che le fornisce tempestivamente.

2.2.2. Diffusione presso i dipendenti

Il Modello ed i suoi aggiornamenti sono messi a disposizione dei dipendenti responsabili delle funzioni aziendali, evidenziati all'Allegato 2, a cura dell'Organismo di Vigilanza che deve ottenere l'attestazione scritta della ricezione da parte del destinatario e conservarne copia.

L'Organismo di Vigilanza ha, inoltre, l'onere di portare a conoscenza di tutti i dipendenti di AMOS il Modello attraverso una comunicazione scritta nella quale sarà individuato il responsabile di funzione presso il quale gli stessi potranno consultare il Modello.

Sarà inoltre onere dell'Organismo di Vigilanza consegnare a tutti i dipendenti di AMOS una copia degli specifici protocolli di cui all'Allegato 2 che disciplinano le rispettive attività.

Ciascun responsabile di funzione dovrà invece invitare i propri dipendenti a prendere visione del Modello nella sua integralità informando l'Organismo di Vigilanza di tale attività e degli esiti della stessa.

Una copia del modello organizzativo, comprensivo degli allegati, sarà a disposizione di tutti i dipendenti presso l'Ufficio Personale di AMOS e ne sarà data comunicazione nella bacheca aziendale, ove verrà invece affisso la Parte Generale ed il Codice Etico.

Ciascun dipendente può domandare informazioni e chiarimenti relativi al Modello od al suo aggiornamento all'Organismo di Vigilanza, che le fornisce tempestivamente.

2.2.3. Diffusione presso i collaboratori e le controparti contrattuali

Il contenuto del Modello ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza dei collaboratori e delle controparti contrattuali, coinvolti nello svolgimento di attività sensibili, mediante comunicazione agli stessi del Codice Etico, della parte generale del Modello, della sezione della parte speciale del Modello dedicata allo svolgimento dell'attività sensibile in cui sono coinvolti, nonché dei relativi aggiornamenti.

L'Organismo di Vigilanza, di propria iniziativa ovvero su richiesta dell'amministratore delegato o dei responsabili di funzione può fornire il suo parere e la sua collaborazione per la definizione delle modalità di comunicazione del Modello e per la predisposizione di formule o modelli, da applicarsi in via generale ovvero in relazione a specifiche circostanze.

3. Sistema di organizzazione e gestione

Nello svolgimento delle attività di AMOS, il Codice Etico e il Modello devono essere osservati sia dal consiglio di amministrazione, sia dal collegio sindacale, sia dai dipendenti.

Tale osservanza è oggetto di obbligo contrattuale nei confronti di AMOS, nell'ambito del mandato conferito al consiglio di amministrazione e del rapporto di lavoro per i dipendenti. In particolare, per questi ultimi, il Codice Etico e il Modello costituiscono disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro ex articolo 2104 c.c. L'inosservanza del Codice Etico e del Modello costituisce, quindi, inadempimento ed è sanzionata secondo le previsioni del sistema di disciplina (cfr. 4).

Nello svolgimento dei rapporti con i collaboratori e le controparti contrattuali, coinvolti nello svolgimento di attività sensibili, il consiglio di amministrazione e i responsabili di funzione direttamente interessati assicurano l'osservanza del Codice Etico e del Modello da parte dei medesimi collaboratori e controparti contrattuali. È, dunque, loro responsabilità, oltreché provvedere alla comunicazione del Codice Etico e del Modello (così come previsto sub 2.2.3.), adottare tutte le misure più idonee al fine di assicurare l'effettiva osservanza degli stessi da parte di collaboratori e controparti contrattuali: a questo scopo, i soggetti tenuti possono sempre domandare indicazioni all'Organismo di Vigilanza sulle modalità più opportune per assicurare tale osservanza. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza può sempre fornire le informazioni o indicazioni, di carattere generale o specifico – che ritiene utili o necessarie –, a quei soggetti tenuti a far osservare il Codice Etico ed il Modello da parte di terzi.

3.1. Codice Etico - All. n. 1) al Modello Organizzativo

Il Codice Etico, pur non essendo specificamente finalizzato alla prevenzione dei Reati, detta gli *standard* minimi di legalità e correttezza di comportamento che devono essere sempre e comunque osservati dai consiglieri di amministrazione, dai dipendenti, dai collaboratori e dalle controparti contrattuali di AMOS. In questo senso, esso costituisce un elemento essenziale del Modello. L'eventuale inosservanza del Codice Etico costituisce una violazione del Modello. Di conseguenza, l'effettivo rispetto del Codice Etico da parte di tutti i suoi destinatari è oggetto di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza e la sua violazione deve essere sanzionata in conformità alle previsioni del Modello.

3.2 Piano triennale di Prevenzione della Corruzione – All. n. 2) al Modello Organizzativo

La Legge del 6 novembre 2012 n. 190, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», entrata in vigore il 28 novembre 2012, ha definito strategie e metodologie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi ed i progetti internazionali.

L'obiettivo di tale legge è, in particolare, quello di prevenire il fenomeno corruttivo all'interno delle pubbliche amministrazioni e degli enti dalle medesime controllate, intervenendo sulla disciplina dei codici etici e di condotta, delle incompatibilità, della responsabilità disciplinare, della formazione, sul livello di trasparenza dell'azione amministrativa e dei controlli interni.

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella legge n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, qual'è Amos, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali.

Una di queste misure, predisposta da Amos, è rappresentata dal Modello Organizzativo adottato dalla Società al fine di evitare inefficaci sovrapposizioni tra diverse misure, coordinando i precetti della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 231/2001.

Amos, ai sensi di legge, si è dotata di un Piano triennale di prevenzione della corruzione quale integrazione del Modello Organizzativo.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione viene aggiornato annualmente e pubblicato, ai sensi di legge, sul sito internet aziendale alla Sezione Amministrazione Trasparente.

La violazione e l'inosservanza di quanto previsto dal Piano stesso costituisce una violazione del Modello e pertanto sanzionata ai sensi di quest'ultimo.

3.3. Protocolli

I protocolli previsti nella parte speciale del Modello sono diretti a porre le regole da osservarsi nello svolgimento delle attività sensibili individuate, tanto in sede di prima adozione del Modello quanto con i successivi aggiornamenti. Ogni protocollo, segnatamente, è diretto a disciplinare una specifica attività sensibile.

Ciascun protocollo è strutturato in conformità a criteri di organizzazione e gestione ricorrenti e corrispondenti a quelli richiesti nel Decreto. Tali criteri sono individuati, in linea generale, in questo paragrafo: i destinatari dei protocolli nell'interpretare e nell'applicare i medesimi dovranno attenersi alle indicazioni di seguito esposte.

Ciascun protocollo è generalmente suddiviso in più sezioni riguardanti i soggetti, le attività, i poteri, la documentazione, le segnalazioni, i principi.

1) Nella prima sezione – Soggetti – sono individuati i soggetti che sono coinvolti nello svolgimento dell'attività sensibile e che, come tali, sono destinatari della procedura e devono, quindi, osservarla. I soggetti indicati devono eseguire personalmente gli atti e le operazioni previsti a loro carico (nella successiva sottosezione Attività). Il soggetto cui sono demandati tali atti e operazioni non può delegarne l'esecuzione se non su esplicita autorizzazione del proprio Responsabile che provvederà, altresì, ad incaricare altro soggetto qualora quello inizialmente demandato si trovi nella materiale impossibilità di darvi corso (ad esempio, perché malato o impedito da una causa di forza maggiore). In tali circostanze, peraltro, l'esecuzione dell'atto o dell'operazione non potrà mai essere delegata a persona già coinvolta nello svolgimento dell'attività sensibile.

2) Nella seconda sezione – Attività – sono individuati gli atti e le operazioni che ciascun soggetto (indicato in Soggetti) deve compiere nello svolgimento dell'attività sensibile. La regolamentazione dello svolgimento delle attività sensibili presenta delle modalità ricorrenti di intervento.

Anzitutto, gli atti e le operazioni sono, in genere, indicati in sequenza tra loro: essi devono sempre essere compiuti nella successione indicata. Di conseguenza, qualora un dato atto, o una certa operazione, non sia stato eseguito, quello successivo non potrà, a sua volta, essere compiuto.

Tra i passaggi ricorrenti nello svolgimento dell'attività sensibile sono la necessità di una preventiva autorizzazione o di una comunicazione, nonché il compimento congiunto di dati atti o di certe operazioni. Questi passaggi sono della massima importanza. In particolare, la previsione della necessità di autorizzazione oppure del compimento congiunto di un atto o di un'operazione fanno sì che, per lo svolgimento dell'attività e, quindi, per l'eventuale

commissione di un reato nel suo ambito, sia indispensabile la volontà concorrente di più persone. Ugualmente, l'obbligo di dare comunicazione di date circostanze ad altri soggetti fa sì che essi possano intervenire ed attivarsi al fine di reperire ulteriori informazioni ed eventualmente impedire o, almeno, ostacolare la commissione di possibili reati. A tutto questo, consegue che l'inosservanza di questi passaggi costituisce una violazione disciplinare grave.

3) Nella terza sezione – Poteri – sono indicati i poteri di rappresentanza, vale a dire il potere di impegnare la società nei confronti dei terzi e, più in generale, di compiere atti che producono effetti giuridici a carico della società (ad esempio, la conclusione di contratti o la presentazione di domande o istanze) conferiti a ciascun soggetto coinvolto nella procedura.

I poteri conferiti a ciascun soggetto, nell'ambito dell'attività sensibile considerata, sono esclusivamente quelli indicati in modo espresso e nessun altro. Se rispetto ad un soggetto non sono individuati poteri, egli è assolutamente privo di qualsiasi potere di rappresentanza con riguardo all'attività in considerazione: egli non potrà, quindi, sottoscrivere alcun atto in nome e per conto della società, conformemente a quanto disposto.

4) Nella quarta sezione – Documentazione – si individuano le modalità secondo le quali deve essere documentato lo svolgimento dell'attività.

In ogni caso, anche ove nella sezione in esame non sia previsto nulla, le attività sensibili devono essere documentate per iscritto. In particolare, devono sempre essere compiute per iscritto tutte le comunicazioni, le richieste e le autorizzazioni, nonché ogni atto simile o analogo a questi, previsti espressamente (nella sottosezione Attività).

È inteso che lo specifico atto si ritiene compiuto per iscritto sia quando venga redatto su un supporto cartaceo sia quando sia redatto con altri mezzi che ne consentano la conservazione e la copia, quali ad esempio i messaggi di posta elettronica e i documenti elettronici in generale (quali i documenti di videoscrittura, i fogli di calcolo, i *database* ecc. generati con le applicazioni informatiche poste a disposizione dalla società: e.g. Word, Excel, Access, Notes, CAD-CAM ecc.).

Tutte le copie dei documenti (cartacei o elettronici) formati o ricevuti da un certo soggetto, nello svolgimento dell'attività sensibile, devono essere raccolti in modo ordinato – in linea di massima, secondo un ordine cronologico. Essi possono, comunque, essere suddivisi per cartelle fisiche o elettroniche relative a singoli affari.

I documenti così raccolti debbono essere archiviati e conservati in modo tale che essi siano sempre disponibili per i responsabili delle funzioni aziendali interessate, gli organi sociali – ivi incluso l'Organismo di Vigilanza – e ogni altro soggetto legittimato a prenderne visione, quali le autorità di controllo e l'autorità giudiziaria nell'esercizio delle loro attività e funzioni.

5) Nella quinta sezione – Segnalazioni –, ove presente, sono regolati, gli obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Per ogni segnalazione, in genere, si indicano le circostanze da segnalare, il soggetto o i soggetti tenuti a segnalare ed il soggetto destinatario della segnalazione.

Di norma, le circostanze rilevanti ai fini della segnalazione consistono in atti o fatti che costituiscono un passaggio o un avvenimento particolarmente sensibile nello svolgimento dell'attività.

Qualsiasi segnalazione, comunque, può sempre essere compiuta da chiunque ritenga di farlo, mentre sono tenuti a compierla solo i soggetti espressamente

individuati nella sezione. Quando non sono individuate espressamente una o più figure, tutti i soggetti coinvolti nell'attività sensibile hanno l'obbligo di eseguire la segnalazione richiesta. Quando sono individuati espressamente più soggetti, tutti loro sono individualmente tenuti a compierla. In entrambi i casi, tuttavia, una volta che la segnalazione sia compiuta da uno dei soggetti tenuti, gli altri possono astenersi dal compierla se non ritengono necessario fornire informazioni aggiuntive o contrarie a quelle già fornite.

Chi deve o vuole compiere una segnalazione non ha alcun obbligo od onere di ottenere l'autorizzazione o il consenso di alcuno, né di dare conoscenza della medesima a persone od organi diversi dai destinatari.

La segnalazione va eseguita entro il giorno lavorativo successivo a quello in cui il soggetto è venuto a conoscenza della circostanza rilevante. Essa deve essere compiuta per iscritto (su supporto cartaceo o elettronico: e.g. per posta elettronica), allegando i documenti che si ritengono rilevanti.

6) Nella sesta e ultima sezione – Principi – sono indicati i principi fondamentali posti alla base delle indicazioni. Così, quando si renda eventualmente necessario derogare alla procedura essi dovranno essere comunque osservati.

4. Sistema di controllo

Il funzionamento e l'osservanza del Modello, ivi incluso il Codice Etico, sono oggetto di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza secondo le disposizioni che seguono.

I poteri di controllo riconosciuti all'Organismo di Vigilanza sono diretti a consentirgli di valutare l'utilità o la necessità di:

- a) eventuali aggiornamenti del Modello, anche con riferimento ad attività che potrebbero rivelarsi sensibili ovvero in funzione di prevenire reati non considerati nell'attuale versione del Modello (quali i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico o contro la personalità individuale) ovvero reati che siano, in futuro, previsti come presupposto della responsabilità degli enti per illecito amministrativo dipendente da reato;
- b) eventuali iniziative di diffusione del Modello;
- c) avviare il procedimento disciplinare rilevante in relazione ad eventuali infrazioni al Modello.

I controlli dell'Organismo di Vigilanza possono avere ad oggetto sia singoli atti o categorie di atti di competenza di soggetti determinati, sia interi protocolli aziendali che vedano coinvolti più soggetti.

4.1. Ispezioni e richieste di informazioni

L'Organismo di Vigilanza può autonomamente:

- a) compiere ispezioni presso tutti gli uffici dei dipendenti di AMOS accedendo a tutta la documentazione conservata presso le stesse. Tali soggetti devono assicurare la piena libertà di accesso a tutta la documentazione conservata;
- b) richiedere informazioni ai dipendenti di AMOS con riferimento ad atti o attività compiuti dagli stessi o da soggetti diversi. Senza necessità

- della preventiva autorizzazione di alcuno, i destinatari della richiesta devono fornire le informazioni in modo tempestivo, chiaro e veritiero;
- c) accedere, verificare ed assumere informazioni presso ogni luogo in cui sono impegnati dipendenti della Società (cucine, reparti, uffici aziendali, ect.), con esame e controllo della documentazione amministrativa e contabile aziendale, nonché di quella relativa all'igiene e sicurezza del lavoro (denunce infortuni, registro infortuni, ect.);
 - d) richiedere informazioni e delucidazioni al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, nonché al Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

4.2. Segnalazioni

Fermi gli obblighi di segnalazione o comunicazione previsti nei singoli protocolli di cui alla parte speciale del Modello – in conformità a quanto indicato *sub* 3.2. –, gli organi sociali ed i dipendenti, entro il giorno lavorativo successivo in cui vengono a conoscenza della circostanza rilevante, devono segnalare all'Organismo di Vigilanza:

- a) i provvedimenti o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria o da organi di polizia giudiziaria ovvero dalla pubblica amministrazione dai quali risulti o si evinca l'effettivo o il possibile svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, sulla commissione dei reati che danno luogo a responsabilità degli enti per illecito amministrativo e, in ogni caso, i verbali di sopralluogo e di prescrizione dell'ARPA / SPRESAL con riferimento alla normativa antinfortunistica e di igiene e sicurezza sul lavoro, nonché le denunce per infortunio con prognosi iniziale superiore a 3 gg;
- b) le richieste di assistenza legale con riferimento ai reati che danno luogo a responsabilità degli enti per illecito amministrativo;
- c) i procedimenti disciplinari promossi e, all'esito degli stessi, i provvedimenti adottati in relazione ad infrazioni del Modello;
- d) le informazioni, da chiunque provenienti, che possano evidenziare criticità rispetto al funzionamento ed all'osservanza del Modello e, più in generale, la possibile o effettiva commissione di reati che danno luogo a responsabilità degli enti per illecito amministrativo.

Gli stessi fatti e informazioni elencati sopra possono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza da chiunque lo ritenga opportuno.

Chi deve o vuole compiere una segnalazione non ha alcun obbligo od onere di ottenere l'autorizzazione o il consenso di alcuno, né di dare conoscenza della medesima a persone od organi diversi dai destinatari. La segnalazione deve essere compiuta per iscritto (su supporto cartaceo o elettronico), allegando i documenti che si ritengono rilevanti preferibilmente non in forma anonima. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza può consentire il compimento della segnalazione con ogni mezzo ritenuto adeguato.

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza riguardo all'identità dell'autore della segnalazione, ferma la possibilità di compiere le comunicazioni imposte dalla legge o intimamente legittimamente dall'autorità o polizia giudiziaria o dall'autorità amministrativa.

Fermo il dovere di diligenza nell'adempimento dei compiti demandatigli, la ricezione di una segnalazione, di per sé, non comporta per l'Organismo di Vigilanza l'obbligo di assumere alcuna iniziativa di controllo o disciplinare.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, imprudenze o trascuratezze in ordine alla scrupolosa osservanza delle direttive e delle procedure in materia di sicurezza del lavoro, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore, se dipendente, ovvero al referente interno, se soggetto terzo, nonché all'Organismo di Vigilanza individuato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

4.3. Relazione annuale

Entro quarantacinque giorni dalla chiusura di ciascun esercizio, l'Organismo di Vigilanza redige una relazione sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché sulla propria attività. In tale relazione, l'Organismo di Vigilanza dà conto:

- a) delle attività svolte;
- b) delle violazioni del Modello rilevate;
- c) delle sanzioni irrogate;
- d) degli eventuali aggiornamenti introdotti nella parte speciale del Modello;
- e) della propria valutazione complessiva sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- f) delle proprie eventuali proposte per l'aggiornamento della parte generale del Modello.

L'Organismo di Vigilanza comunica la relazione al consiglio di amministrazione ed al collegio sindacale e la deposita in copia presso la sede di AMOS.

5. Sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, delineato nelle disposizioni che seguono, è volto a sanzionare le infrazioni al Modello – integrino esse reati o meno – commesse dai consiglieri di amministrazione, dai dipendenti, dai collaboratori e dalle controparti contrattuali di AMOS. Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni deve essere prontamente avviato ogni qualvolta si riscontri un'infrazione del Modello, ivi incluso il Codice Etico. Tale procedimento è avviato, condotto e concluso in modo del tutto indipendente dall'avvio e dall'esito di qualsiasi procedimento giurisdizionale, a carico dei soggetti sopraindicati, per illecito amministrativo dipendente da reato.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto il potere di iniziativa per l'avvio del procedimento per la sanzione delle infrazioni del Modello, rilevate direttamente avvalendosi dei suoi poteri di controllo, o delle quali venga comunque a conoscenza.

5.1. Infrazioni al Modello

Costituisce infrazione del Modello ogni inosservanza degli obblighi previsti nello stesso. In ogni caso, sono infrazioni del Modello quelle di seguito elencate in ordine di gravità:

- a) la commissione di reati che comportano la responsabilità amministrativa dell'ente;
- b) la violazione dei principi del Codice Etico (cfr. 3.1.);
- c) la violazione del Piano triennale di prevenzione della Corruzione (cfr. 3.2)
- d) la violazione dei protocolli di cui alla parte speciale del Modello (cfr. 3.3.), così come l'impedimento delle attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza previste, e l'omissione delle attività dovute nei confronti dello stesso, *sub* 4.1. e 4.2.;
- d) l'omissione delle azioni per la diffusione del Modello *sub* 2.2.

Le infrazioni al Modello sono sanzionate attraverso l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste nel contratto collettivo nazionale applicabile.

La scelta delle sanzioni da applicare avviene in base al principio di proporzionalità rispetto alla gravità dell'infrazione.

5.2. Procedimento sanzionatorio

Qualora si riscontri l'infrazione del Modello da parte dei consiglieri di amministrazione di AMOS, deve essere informato il collegio sindacale fornendogli ogni elemento rilevante, affinché esso possa indagare sui fatti denunciati ed assumere le iniziative più opportune.

Qualora si riscontri l'infrazione del Modello da parte di dipendenti di AMOS deve essere informato il soggetto competente, nel caso di specie, ad avviare il procedimento - il Responsabile diretto - fornendogli ogni elemento rilevante. Il soggetto competente provvede, se del caso, ad avviare il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, in conformità al contratto individuale, ai contratti collettivi applicabili e, in ogni caso, all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei lavoratori).

Qualora si riscontri l'infrazione del Modello da parte di collaboratori o di controparti contrattuali di AMOS, sono esperiti i rimedi contrattuali più opportuni in ragione della gravità dell'infrazione e, ove sussista danno, ne è sempre domandato il risarcimento.

Per quanto riguarda, in particolare, la prevenzione dei reati introdotti all'art. 25-*septies* dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 (ossia omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime "*commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*"), saranno paradigmaticamente sanzionabili le violazioni dei doveri prevenzionali previsti dalla legge in capo ai dipendenti (personale medico, infermieristico e amministrativo) e così, in particolare, a titolo paradigmatico:

- a) l'inosservanza delle disposizioni ed istruzioni impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale dei lavoratori stessi, dei pazienti e degli utenti;
- b) il rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari risultanti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

- c) la scorretta utilizzazione di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto e altre attrezzature di lavoro e, in particolare,
- d) la disattivazione o manomissione di ripari, protezioni o altri dispositivi di sicurezza segnalazione e controllo;
- e) la mancata o scorretta utilizzazione dei dispositivi di sicurezza, compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale;
- f) il compimento, di propria iniziativa, di operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori, pazienti o utenti della AMOS;
- g) la mancata immediata segnalazione ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, di deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale compresa le altre condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza o avrebbero dovuto venire a conoscenza, in relazione alle mansioni ed alla competenza professionale, con particolare riferimento all'igiene degli ambulatori, reparti e sale operatorie e comunque di ogni locale ove si svolga attività sanitaria;
- h) la mancata immediata segnalazione ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, dell'eventuale inadempimento da parte di altri dipendenti o collaboratori, ovvero comunque i soggetti operanti nell'ambiente di lavoro a qualunque titolo, delle norme apposte a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché dell'igiene dei reparti di degenza e della struttura nel suo complesso;
- i) il mancato intervento diretto, in caso di urgenza, nell'ambito delle competenze e possibilità di ciascuno, per eliminare o ridurre le suddette deficienze o altri pericoli, anche astenendosi dalla prosecuzione dell'attività pericolosa.

Inoltre, con particolare riguardo, all'Organo Amministrativo ed ai Dirigenti, saranno paradigmaticamente sanzionabili:

- j) la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi per la sicurezza della salute durante il lavoro e programmazione delle misure di prevenzione consequenziali, con particolare attenzione all'igiene di ogni locale ove si svolga attività sanitaria;
- k) la mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge è relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- l) la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- m) la mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
- n) il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure delle strutture di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- o) la mancata acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie per legge;
- p) la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;

- q) la mancata adozione di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e di poteri, decisionali di spesa, necessari per la gestione delle attività prevenzionali;
- r) l'ingerenza nell'esercizio delle deleghe da parte dei delegati e/o delle mansioni da parte dei preposti;
- s) la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, delle provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale;
- t) la mancata organizzazione di adeguati flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ovvero l'intralcio di tali flussi.

Alle categorie di violazioni di regole in materia di igiene ed antinfortunistica sopra elencate saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti (secondo la natura del rapporto) in proporzione alla gravità della fattispecie oggettiva, all'atteggiamento dell'elemento soggettivo, all'eventuale recidiva ovvero, comunque, ricorso di precedenti, al ruolo istituzionale, alle mansioni e/o alla qualificazione professionale dell'autore, al grado di fiducia coesistente alle mansioni, e ad ogni altra circostanza concreta rilevante.

* * *

5.2.1. Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)

Nei confronti dei dipendenti – essendo disponibile *a priori* un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (c.d."Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva - – il sistema disciplinare di cui all'art. 7, comma 4°, lett. b), del DECRETO, è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

Per queste ultime, perciò, si fa riferimento a quanto espressamente previsto dai C.C.N.L. applicabili ai dipendenti, che prevedono l'irrogazione dei seguenti provvedimenti, secondo la gravità della infrazione:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento per le mancanze espressamente previste dai singoli C.C.N.L. applicabili.

AMOS rende edotti i propri dipendenti del fatto che il Modello, il Codice Etico e il Piano triennale di Prevenzione della corruzione costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e che, conseguentemente, il mancato rispetto degli stessi, ad opera di lavoratori dipendenti della medesima, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva, ed in particolare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui sopra, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

In particolare, ai fini dell'art. 7, comma 1°, dello "Statuto dei Lavoratori", AMOS pubblica il presente Modello, e il Codice Etico e il Piano triennale di Prevenzione della corruzione, per quanto di ragione a titolo di integrazione del regolamento aziendale preesistente, tramite affissione degli estratti rilevanti nell'apposita bacheca della AMOS accessibile a tutti i lavoratori, in uno con il predetto regolamento.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti della AMOS, anche ai fini del DECRETO, spetterà alla funzione aziendale a ciò preposta.

Ferma tale competenza, peraltro, l'esercizio dell'azione disciplinare in esame potrà/dovrà essere promosso dall'Organismo di Vigilanza, sottoponendo alla funzione aziendale preposta, la *notitia* dell'infrazione disciplinare comunque appresa dello svolgimento delle proprie funzioni.

* * *

5.2.2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti (ivi inclusi quelli posti in posizione apicale)

Nei confronti dei dirigenti, compresi in particolare quelli apicali – pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc* – AMOS– in ossequio alla recentemente riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", nonché alle norme di rinvio residuale da parte del C.C.N.L. per i dirigenti di aziende – ha ritenuto di estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale.

Così – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – le sanzioni applicabili ai dirigenti della AMOS, con i criteri di cui sopra, sono individuate ne:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) il licenziamento per mancanze, con preavviso o senza, a seconda della gravità.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori". Inoltre la AMOS provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare per i dirigenti, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi.

Sarà comunque applicabile, inoltre, la sospensione cautelare.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti della AMOS, anche ai fini del DECRETO, spetterà alla funzione aziendale a ciò preposta.

Per quanto concerne i dirigenti, l'eventuale irrogazione di sanzioni sarà di competenza dei consiglieri delegati.

Ferma tale competenza, peraltro, l'esercizio dell'azione disciplinare in esame potrà/dovrà essere promosso dall'Organismo di Vigilanza, sottoponendo alla

funzione aziendale preposta, la *notitia* dell'infrazione disciplinare comunque appresa dello svolgimento delle proprie funzioni.

* * *

5.2.3. Misure nei confronti dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Presidente

In ossequio all'art. 6, Il comma, lett. e), del DECRETO – a parte l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili ai componenti del Consiglio di Amministrazione, con i criteri di cui sopra, sono individuate ne:

1. il richiamo formale;
2. la multa, da un minimo di Euro 1.000,00 ad un massimo di Euro 10.000,00 da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale di AMOS, così come previsto dal DECRETO;
3. la revoca di eventuali deleghe e, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti direttamente o indirettamente connesso alla violazione in questione;
4. la revoca dalla carica.

AMOS provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare (ai fini del DECRETO) per gli Amministratori, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi, ed applicherà tutte le sanzioni nel rispetto del principio del contraddittorio.

La competenza ad irrogare le misure nei confronti degli Amministratori spetta al Consiglio di Amministrazione di AMOS, tranne che per la revoca, da disporsi alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 c.c.

* * *

5.2.4. Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale.

Come è già stato sopra chiarito (si veda. *supra*, cap. 2., par. 2, n. 3), i lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale sono, a tutti gli effetti, Destinatari del Modello.

Non essendo possibile estendere a tali soggetti – in ragione della differente natura del rapporto che li lega ad AMOS – il sistema disciplinare previsto per i dipendenti, è necessario creare un sistema di misure adottabili in caso di infrazioni del Modello o del Codice Etico, che rispetti i criteri sopra individuati e che non contrasti con le caratteristiche proprie di tali prestatori d'opera.

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili nei confronti dei lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, sono individuate ne:

1. la diffida;
2. la risoluzione del contratto.

AMOS provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare (ai fini

del DECRETO) per i lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi.

* * *

5.2.5. Provvedimenti nei confronti delle controparti contrattuali di AMOS non destinatarie del Modello (quali, ad es., affidatari di incarichi professionali, fornitori e clienti).

Come si è precedentemente già detto, si tratta di categorie di soggetti che non sono stati considerati Destinatari del Modello e dunque assoggettabili al potere disciplinare di AMOS.

Tuttavia, poiché AMOS richiede, da parte di queste categorie di soggetti, il pieno rispetto del proprio Codice Etico nonché del proprio Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione, qualora una di esse dovesse violarlo, AMOS esperirà ogni rimedio previsto dalla legge o consentito dal rapporto contrattuale; prevedendo all'uopo – al momento della costituzione del rapporto (ovvero anche successivamente) – che l'eventuale violazione del Codice Etico nonché del proprio Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione, sarà ritenuta causa di risoluzione del contratto stesso.

6. Organismo di Vigilanza (O.d.V.)

L'Organismo di Vigilanza sovrintende al funzionamento ed all'osservanza del Modello secondo quanto previsto sub 2., 3., 4. e 5. e in conformità alle disposizioni che seguono.

6.1. Composizione e nomina

L'Organismo di Vigilanza si compone di un membro nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società con parere favorevole del Collegio Sindacale e con gradimento espresso dagli azionisti che rappresentino la maggioranza del capitale sociale. L'assemblea degli azionisti, nel corso della prima convocazione successiva alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, ratificherà la predetta nomina. L'Organismo di Vigilanza così nominato resta in carica per tre esercizi fino alla data dell'assemblea, convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. In occasione della sua nomina, il consiglio di amministrazione ne determina la retribuzione annuale per l'intero periodo di durata dell'incarico che sarà equiparata a quella deliberata per il Presidente del Collegio Sindacale.

In caso di morte, di rinuncia o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza, il consiglio di amministrazione provvede a nominare il sostituto, secondo la procedura sopra descritta.

Non possono essere eletti alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono:

- a) gli amministratori titolari di deleghe ed i sindaci di AMOS;
- b) l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o

l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero per un reato da cui dipende la responsabilità amministrativa degli enti per illecito amministrativo. Qualora il membro dell'Organismo di Vigilanza sia iscritto in un ordine, registro o collegio professionale, la cancellazione o la sospensione dallo stesso comporta decadenza dalla carica.

- c) coloro i quali siano stati condannati con sentenza passata in giudicato, salvi gli effetti della riabilitazione, a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D. 16 marzo 1942, n. 267, o comunque per un tempo non inferiore a sei mesi per qualunque delitto non colposo;
 - e) coloro i quali siano stati sottoposti a misura di prevenzione disposta dall'Autorità Giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione.
- Le preclusioni di cui sopra valgono altresì in caso di applicazione della pena su richiesta delle parti ex artt. 444 e segg. c.p.p., salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato.

6.2. Compiti, poteri e funzionamento

L'Organismo di Vigilanza provvede:

- a) ad assumere le iniziative per l'aggiornamento e la diffusione del Modello, secondo le previsioni *infra* specificate;
- b) a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, secondo le previsioni *infra* specificate;
- c) ad assumere le iniziative per l'irrogazione delle sanzioni per la violazione del Modello, secondo le *infra* specificate.

Al fine dello svolgimento dei compiti demandatigli, l'Organismo di Vigilanza deve conservare ed elaborare i dati e le informazioni raccolti. L'Organismo di Vigilanza è, comunque, tenuto a mantenere il riserbo su tali dati ed informazioni, sempre salva la possibilità di compiere quelle comunicazioni che siano imposte dalla legge, intimata dall'autorità giudiziaria o richieste dagli organi sociali.

All'Organismo di Vigilanza non è riconosciuto alcun potere di direzione sui dipendenti. In ogni caso, il componente dell'Organismo di Vigilanza non ha alcun obbligo giuridico di impedire la commissione di reati e, in particolare, di quelli alla cui prevenzione è destinato il Modello.

Nello svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di servizi di consulenza prestati da terzi a AMOS e della collaborazione di un dipendente di AMOS individuato dall'amministratore delegato per lo svolgimento di mansioni organizzative e di segreteria.

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti demandatigli in modo continuativo ed in piena autonomia, con ciò assicurando una vigilanza continua sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la tempestiva assunzione delle iniziative per l'aggiornamento e per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari per le infrazioni rilevate. L'Organismo di Vigilanza può delegare a terzi – quali i consulenti, collaboratori o dipendenti di AMOS – lo svolgimento di dati controlli.

Fermi i principi sopra enunciati, l'Organismo di Vigilanza può regolare autonomamente l'esercizio dei poteri di controllo e di iniziativa conferitigli. L'Organismo di Vigilanza comunica prontamente la propria determinazione all'assemblea dei soci e al collegio sindacale.

Ogni attività dell'Organismo di Vigilanza è verbalizzata e sottoscritta. In particolare, con riferimento alle attività di controllo occorre che il verbale venga controfirmato dal dipendente sottoposto alle verifiche. La documentazione delle attività svolte è conservata a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

La scelta relativa all'O.d.V. dovrà garantire:

- Indipendenza gerarchica
- Effettivo potere di indirizzo e coordinamento
- Capacità professionali individuali riconosciute
- Massima facoltà di accesso alle singole risorse aziendali di volta in volta necessarie

a) Autonomia

Il requisito è fondamentale per il Modello e ne viene assicurata l'effettività mediante:

- (I) la fissazione di una linea di *report* diretto dell'O.d.V. al Consiglio di Amministrazione, al quale la legge attribuisce il ruolo di organo di riferimento, senza relazioni con altri livelli gerarchici;
- (II) la scelta di un professionista esterno con specifiche competenze ed esperienze in materia giuridica e controllo contabile;
- (III) il conferimento di pieni poteri di autoregolamentazione della propria attività, fermo il controllo *ex post* di tale attività, che rimane al Consiglio di Amministrazione.

b) Professionalità

La scelta operata da AMOS garantisce l'effettività del requisito della professionalità dell'O.d.V. in relazione ai suoi specifici doveri di controllo dell'effettiva applicazione del Modello.

c) Funzioni e poteri

All' O.d.V. è affidato, come già esposto in precedenza, il compito di vigilare sulla reale adozione, efficacia ed adeguatezza del Modello anche in relazione all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati, nonché sull'osservanza dello stesso. Va periodicamente valutata l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni (dell'ente e/o normative).

L'O.d.V. deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno.

Specificamente, quindi, all'O.d.V. sono affidate le seguenti funzioni:

- (I) vigilare sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno di AMOS corrispondano al Modello predisposto;
- (II) verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati rilevanti;

- (III) proporre aggiornamenti del Modello al Consiglio di Amministrazione, al fine di adeguarne il contenuto ai mutamenti legislativi ed alle eventuali modifiche della struttura e delle Aree operative di AMOS, nonché alle innovazioni legislative;
- (IV) raccogliere informazioni e condurre indagini sulle violazioni del Modello, sia a fronte di segnalazioni esterne, sia come conseguenza dell'attività di vigilanza propria dell'O.d.V.

d) Doveri

L'O.d.V. avrà il dovere di:

- (I) verificare periodicamente la mappa delle Attività operative e quindi delle Aree a rischio reato e l'adeguatezza dei sistemi di controllo. A tal fine, all'O.d.V. devono essere segnalate da parte degli Organi di AMOS e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la medesima al rischio di reato. Tutte le comunicazioni dovranno avvenire per iscritto ed essere appropriatamente registrate ed archiviate;
- (II) effettuare verifiche periodiche, sulla base di un programma annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello e, in particolare, volte a verificare:
 1. che le procedure di controllo siano poste in essere e documentate in maniera conforme;
 2. che il Codice Etico sia conosciuto, applicato e rispettato;
 3. che il Modello sia efficace ed adeguato a prevenire i reati di cui al DECRETO;
 4. che, in particolare, le procedure di cui ai Protocolli operativi e prevenzionali di cui alla Parte Speciale del Modello siano osservate;
- (III) coordinarsi con le aree operative di AMOS per lo svolgimento dei compiti di cui sopra e:
 1. per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare, i vari responsabili di funzione dovranno comunicare per iscritto nuove attività svolte nei propri ambiti da AMOS non già a conoscenza dell'O.d.V.;
 2. per tenere sotto controllo l'evoluzione della situazione di AMOS, al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 3. per meglio assicurare l'attuazione del Modello, garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

la sopra menzionata attività di coordinamento può essere svolta dall'O.d.V., su base periodica, attraverso apposite riunioni con i Responsabili delle funzioni interessate;
- (IV) raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere oggetto dell'attività di *reporting*;

- (V) promuovere iniziative per la formazione e per la comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- (VI) attivarsi a fronte di segnalazioni e di riscontrate ipotesi di violazioni, conducendo le necessarie indagini e riferendo sugli esiti al Consiglio di Amministrazione;
- (VII) promuovere l'esercizio dell'azione disciplinare, ovvero l'applicazione degli appositi rimedi contrattuali, da parte dell'organo di AMOS di volta in volta istituzionalmente competente, siccome sopra specificato, sottoponendo a tale organo l'eventuale notizia di infrazioni del Modello e/o del Codice Etico comunque appresa nell'esercizio delle proprie funzioni.

In sintesi, all'O.d.V., sono affidati i seguenti compiti:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello
- coordinarsi con le funzioni e i soggetti aziendali precedentemente indicati
- condurre ricognizioni sull'attività ai fini dell'aggiornamento della "mappatura" delle attività operative
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da AMOS
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento dello stesso
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni da trasmettere o da tenere a disposizione. A tal fine, l'O.d.V. ha libero accesso a tutta la documentazione che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato sugli aspetti dell'attività che possono esporre AMOS al rischio di commissione di uno dei reati
- attivare e svolgere le necessarie verifiche interne
- coordinarsi con le funzioni e i soggetti aziendali di settore in relazione all'adozione di sanzioni disciplinari, ferma restando la contemporanea competenza dell'O.d.V. per la verifica dell'instaurazione del procedimento disciplinare e per il controllo della sua corretta conduzione, nel rispetto del contraddittorio e per la successiva verifica dell'irrogazione delle eventuali sanzioni da parte degli organi a ciò preposti e delegati
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative
- adeguare alla eventuale implementazione delle fattispecie di reato i contenuti e le regole interne di cui al Modello, in un con l'adeguamento dei Protocolli operativi e prevenzionali di riferimento

L'attività di costante verifica ha un duplice scopo:

- a) qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standard* operativi richiesti sia carente, è compito dell'O.d.V. adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione:
 - (1) sollecitando i Responsabili delle singole funzioni al rispetto del Modello;

- (II) indicando direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate ai Protocolli operativi e prevenzionali;
 - (III) segnalando i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- b) qualora emerga la necessità di adeguamento del Modello, che peraltro risulta integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal DECRETO, l'O.d.V. si attiverà affinché vengano celermente apportati i necessari aggiornamenti.

In particolare, per lo svolgimento dei compiti assegnati, l'O.d.V.:

- a) dispone della più ampia autonomia organizzativa;
- b) conduce indagini volte all'accertamento di fatti rilevanti per il compimento dei propri doveri e, in tale ambito:
 - (I) richiede informazioni a tutte le funzioni aziendali, rivolgendosi direttamente alle persone fisiche interessate e senza necessità di fare riferimento a livelli gerarchici superiori alle persone con cui entra in contatto;
 - (II) ha libero e incondizionato accesso a tutti i documenti di AMOS, salvo il rispetto delle norme imperative di legge di volta in volta applicabili.

Oltre all'attività di vigilanza che l'O.d.V. svolge in modo continuativo sulla effettività del Modello (e che si estrinseca nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso), l'O.d.V. periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei reati.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti in relazione alle Attività operative ed alla conformità degli stessi alle indicazioni contenute nel presente Modello. Sempre con verifiche a campione l'O.d.V. accerta la piena conoscenza in capo alle funzioni aziendali ed ai soggetti interessati dall'applicazione del Modello dei Protocolli operativi e prevenzionali nonché delle problematiche connesse alla responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto.

Le verifiche sono condotte dall'O.d.V. che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* periodico al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di esito negativo ed in riferimento all'emersione di eventuali criticità, l'O.d.V. esporrà, nel piano relativo all'anno successivo, i miglioramenti da attuare.

L'O.d.V. riferisce altresì in merito all'attuazione del Modello.

Qualora l'O.d.V., nell'esercizio delle sue funzioni di verifica e vigilanza sull'osservanza del Modello e in particolare dei Protocolli operativi e prevenzionali, dovesse constatare criticità, violazioni o oltre situazioni di non conformità, dovrà prontamente inoltrare la corrispondente segnalazione alla funzione aziendale competente per l'area ove si è verificata l'incongruità o la violazione e, in ogni caso, al Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V.

e) Informazioni

In ogni caso debbono essere oggetto di comunicazione all'O.d.V.:

- (I) le decisioni relative alle richieste di finanziamenti, contributi, agevolazioni pubbliche;
- (II) la bozza di bilancio consuntivo annuale;
- (III) i risultati di attività di verifica e/o controlli interni da parte di altre funzioni di AMOS;
- (IV) ogni variazione ai contenuti ed alle procedure di cui ai Protocolli operativi e prevenzionali direttamente effettuati dai responsabili delle diverse funzioni di AMOS;
- (V) ogni variazione dell'organigramma/funzionigramma di AMOS;
- (VI) ogni modificazione di procure/deleghe a funzioni aziendali in grado di impegnare AMOS verso i terzi;
- (VII) ogni (eventuale) variazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale nonché (eventuale) sostituzione della società che effettua la revisione contabile;
- (VIII) ogni variazione della struttura giuridica di AMOS (trasformazioni, fusioni e scissioni);
- (IX) ogni eventuale variazione della *Governance* aziendale;
- (X) ogni anomalia, violazione di regolamenti o di Protocolli di cui si abbia notizia, restando comunque garantita dall'O.d.V. stesso la riservatezza;
- (XI) ogni (eventuale) comunicazione rivolta alla CASA DI CURA dalla società che effettua la revisione
- (XII) ogni verifica degli Organi di Controllo (ARPA, ASL, Commissione di Vigilanza, ect) in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- (XIII) ogni denuncia di infortunio riguardante personale dipendente o comunque destinatario di obblighi di prevenzione da parte di AMOS.

f) Segnalazioni

L'O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte di ogni Destinatario del Modello, in merito ad eventi che potrebbero far sorgere la responsabilità di AMOS ai sensi del DECRETO.

A tale fine, si distinguono segnalazioni di carattere generale e segnalazioni specifiche obbligatorie.

- (I) Segnalazioni di carattere generale – i Destinatari del Modello devono segnalare all'O.d.V. le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati; i Dipendenti con la qualifica di Dirigente avranno l'obbligo di segnalare le violazioni del Modello commesse dai Dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente; se un Dipendente desidera segnalare violazioni del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il Dipendente ne riferisce direttamente all'O.d.V.
- (II) Segnalazioni specifiche – oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti: i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per uno o più reati considerati dal DECRETO qualora tali indagini coinvolgano AMOS; le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello; le relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al DECRETO; le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio di AMOS.

L'O.d.V. stabilisce, nel proprio regolamento, le modalità di comunicazione delle informazioni di cui sopra, nonché le modalità di documentazione e archiviazione.

A tal fine, l'O.d.V. può adottare canali informativi dedicati (linee telefoniche dedicate o *mail boxes*) allo scopo di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni.

L'O.d.V. garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di AMOS o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non promuovere l'azione disciplinare. Le decisioni di non procedere, con le relative motivazioni, devono essere adeguatamente comunicate al Consiglio di Amministrazione nell'ambito della attività di reportistica periodica.

g) Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto dal Modello sarà conservato dall'O.d.V. in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 3 anni.

L'accesso al *data base*, previa apposita richiesta scritta all'O.d.V., è consentito esclusivamente ai componenti del Consiglio di Amministrazione ed a quelli del Collegio Sindacale.