



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO**

**8 GIUGNO 2001, N. 231**

**di**

**AMIA VERONA S.p.A.**

## INDICE

<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>6 -40</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>6</b>
<b>- RISERVATA.....</b>	<b>3</b>
<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>5</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>5</b>
<b>1. OBIETTIVI .....</b>	<b>6</b>
<b>2. COSTRUZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>6</b>
<b>3. DESTINATARI DEL MODELLO.....</b>	<b>8</b>
<b>4. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....</b>	<b>9</b>
<b>4.1 ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA RESPONSABILITÀ.....</b>	<b>9</b>
<b>4.2 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E CONCORSO NEL REATO.....</b>	<b>10</b>
<b>4.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....</b>	<b>10</b>
<b>4.4 LE SANZIONI .....</b>	<b>11</b>
<b>4.5 ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ .....</b>	<b>12</b>
<b>4.6 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO.....</b>	<b>14</b>
<b>5. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>15</b>
<b>6. IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....</b>	<b>15</b>
<b>6.1 FORMAZIONE .....</b>	<b>15</b>
<b>6.2 COMUNICAZIONE.....</b>	<b>17</b>
<b>7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E <i>PARTNERS</i>.....</b>	<b>18</b>
<b>7.1 INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI SOGGETTI TERZI... </b>	<b>18</b>
<b>8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>19</b>
<b>8.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>19</b>
<b>8.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>20</b>

8.3	COMPOSIZIONE DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
8.4	NOMINA E CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, SCADENZA E DECADENZA.....	21
9.	REGOLAMENTO DELL'ODV .....	22
10.	SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
11.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
12.	REPORTING E RIUNIONI CON GLI ORGANI SOCIETARI .....	24
13.	RAPPORTI TRA ORGANISMI DI VIGILANZA DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO .....	25
14.	SEGNALAZIONI VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT) .....	25
15	SISTEMA DISCIPLINARE .....	26
15.1	PREMESSA .....	26
15.2	CONDOTTE SANZIONABILI .....	27
15.3	PRINCIPI GENERALI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.....	28
15.4.	SOGGETTI DESTINATARI E SANZIONI PREVISTE.....	28
15.4.1	SOGGETTI APICALI: PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO.....	29
15.4.2	DIPENDENTI .....	31
15.4.3	DESTINATARI TERZI .....	32
15.5	PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....	34
15.5.1	PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI .....	35
15.5.2	DIPENDENTI .....	37
15.5.3	DESTINATARI TERZI .....	38

## **PARTE SPECIALE - riservata**

### **ALLEGATI**

- 1) DO.0356 “Criteri di calcolo della significatività dei reati amministrativi”;**
- 2) Calcolo della gravità dei reati presupposto;**

**3) Risk Assessment;**

**4) Catalogo dei reati presupposto;**

**5) Elenco dei reati significativi nell'ambito di AMIA Verona S.p.A.**

## PARTE GENERALE

### Premessa

- **Profilo della società.**

AMIA Verona S.p.A., partecipata al 100% da AGSM Verona S.p.A., opera principalmente nel settore della raccolta, trattamento e trasporto dei rifiuti urbani, attualmente “*core business*” dell’attività d’impresa, oltre che nel settore del verde pubblico.

Il Comune di Verona ha organizzato la gestione del servizio di igiene ambientale e del servizio di manutenzione del verde pubblico secondo il modello dell’*in house providing*, affidando direttamente tali servizi ad AMIA Verona S.p.A. La disciplina tra l’ente locale e la società partecipata - derivante dalla trasformazione di azienda speciale ex art. 17, comma 51, della legge n. 127/1997 - risale al contratto di servizio stipulato in data 17 febbraio 2000, avente scadenza il 31 dicembre 2028.

Nell’ambito di tali rapporti negoziali, a seguito di deliberazione n. 153 del 28 marzo 2000 è stato affidato ad AMIA anche il servizio di gestione del verde pubblico per il periodo dal 1 giugno 2000 al 31 dicembre 2014.

Nell’anno 2012 è stato attuato un importante processo di riorganizzazione societaria che, in linea con le proposte formulate dall’Amministrazione locale e dal Consiglio di Amministrazione di AGSM Verona S.p.A., ha comportato il conferimento da parte del Comune dell’intera partecipazione azionaria di AMIA Verona S.p.A. in AGSM Verona S.p.A., con decorrenza dalla data di iscrizione nel registro delle imprese (13 agosto 2012). Per effetto di tale aggregazione societaria, AMIA Verona S.p.A. è divenuta una partecipata indiretta del Comune (di II livello), e ha conservato i connotati di società a controllo pubblico, ma non di società *in house*.

Per lo svolgimento delle attività di cui sopra, AMIA Verona S.p.A., in considerazione della propria struttura organizzativa, necessita di un supporto di tipo tecnico, logistico, regolamentare, amministrativo, contabile e fiscale da parte della Capogruppo. Tali attività vengono regolate negli aspetti economici e di *governance* tramite contratti di servizio infra-gruppo.

Sono applicati in AMIA Verona S.p.A. i seguenti Sistemi di Gestione:

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

- **Governance e assetto organizzativo**

Lo Statuto di AMIA Verona S.p.A. approvato dall'Assemblea dei Soci in data 17 settembre 2012 in occasione dell'ingresso della società nel Gruppo AGSM Verona S.p.A., aggiornato alla realtà aziendale odierna, prevede i seguenti Organismi di governance:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione;
- Direttore Generale;
- Collegio Sindacale;
- Revisore

Tale assetto di *governance* permette l'individuazione di strategie condivise con la Società Controllante AGSM Verona S.p.A. ed allo stesso tempo l'elaborazione di una politica aziendale specifica, realizzata attraverso un sistema di governo adeguato rispetto alla particolarità dei servizi resi e delle attività svolte da AMIA Verona S.p.A..

## 1. Obiettivi

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello") di AMIA Verona S.p.A. (di seguito anche "AMIA Verona" o la "Società" o "Ente") ha l'obiettivo di rappresentare il sistema strutturato di regole operative e comportamentali di cui la Società si è dotata al fine di prevenire i reati per i quali trova applicazione il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 successive modifiche e integrazioni<sup>1</sup> (di seguito anche "D.Lgs. 231" o "Decreto").

Il Modello adottato da AMIA Verona, se efficacemente attuato, ha carattere esimente in relazione all'eventuale commissione di reati previsti dal Decreto, dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società stessa ai sensi della normativa sopra richiamata.

## 2. Costruzione del Modello

Il presente Modello di organizzazione e gestione è stato predisposto sulla base di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria in materia.

---

<sup>1</sup> **Decreto 231** - 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'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Ai fini dell'implementazione del Modello 231 risulta imprescindibile effettuare, in via preliminare, un'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove e secondo quali modalità si possono verificare i reati che il Modello deve prevenire.

In particolare, la costruzione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

1. **Mappatura dei processi aziendali:** è stata effettuata un'analisi del contesto aziendale sulla base della mappatura esistente delle attività svolte da AMIA Verona S.p.A. e, tra queste, sono state individuate quelle in cui si potrebbero realizzare i reati per i quali trova applicazione il Decreto 231.

2. **Risk Assessment:** dopo aver mappato tutti i processi aziendali è stato predisposto il "Risk Assessment" in cui, per ogni fattispecie di reato prevista dal D. Lgs. 231/01, è stata calcolata l'entità del rischio di commissione dei reati.

L'entità del rischio di commissione del reato è stata calcolata, come previsto dal DO.0356 rev.1 "Modalità di calcolo del rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01" prendendo in considerazione da un lato la probabilità di commissione dei reati e dall'altra la gravità degli effetti che tale reato può provocare. Sulla base dei risultati ottenuti dal calcolo dell'entità di commissione dei reati, sono state individuate le fattispecie di reato rilevanti nell'ambito di AMIA Verona S.p.A.

Poiché AMIA Verona riceve dalla Capogruppo supporto di tipo tecnico, logistico, regolamentare, amministrativo, contabile e fiscale in virtù di contratti di servizio, l'attività di Risk Assessment è stata svolta nel seguente modo:

- per le attività svolte in service dalla Capogruppo si è mantenuta l'analisi del rischio svolta durante l'aggiornamento del Modello di AGSM Verona S.p.A.
- per le attività direttamente svolte da AMIA Verona è stata svolta un'ulteriore analisi del rischio per individuare eventuali processi sensibili.

3. **Implementazione del Modello 231:** partendo dal risultato del "Risk Assessment" è stato predisposto il presente Modello di organizzazione e gestione nonché i protocolli per ciascun processo valutato come sensibile

Il Modello 231 di AMIA Verona S.p.A. è costituita da:

- una **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello adottato da AMIA Verona: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, i compiti ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'OdV, il sistema disciplinare, l'attività di formazione, informazione e diffusione del Modello.

- una **Parte Speciale** in cui sono individuati, per ogni fattispecie di reato valutata come significativa, le aree sensibili nell'ambito di AMIA Verona, le attività sensibili, le misure di controllo adottate per prevenire le situazioni di rischio reato, i documenti aziendali in cui sono contenute le predette misure.

Inoltre, costituiscono parte integrante del Modello 231 gli allegati e la seguente documentazione:

- il **sistema di controllo interno** costituito dall'insieme delle regole che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali. Il sistema di controllo interno è delineato da un impianto normativo costituito dai documenti di governance (Statuto, organigramma aziendale, bilancio di esercizio, ecc...) e da norme operative che regolano i processi aziendali, le singole attività e i relativi controlli (procedure, istruzioni operative, ordini di servizio, manuali, ecc...);
- il **Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** (PTPCT) del Gruppo AGSM;
- il **Codice Etico** di AMIA Verona S.p.A.;
- il **Sistema Disciplinare** di AMIA Verona S.p.A.;
- i **protocolli di riferimento** previsti dal Modello 231, in cui sono disciplinati ruoli e responsabilità, regole di comportamento e di controllo, con riferimento alle aree di attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati 231, disponibili nel database aziendale DOC FLOW.
- le **“schede flussi informativi”** trasmesse periodicamente all'Organismo di Vigilanza da parte dei Responsabili di funzione delle attività sensibili.

### 3. Destinatari del Modello

Ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- **sogetti in posizione apicale** che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso.
- **sogetti sottoposti** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Fra i destinatari del Modello 231 sono annoverati i componenti del Consiglio di Amministrazione, i membri dell'Organismo di Vigilanza, il Direttore Generale ed i dipendenti della Società.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, *partners* commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), AMIA Verona S.p.A. richiede il rispetto delle prescrizioni

dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.lgs. 231/01 e dei principi etici adottati dalla Società.

## 4. La responsabilità amministrativa

### 4.1 Elementi costitutivi della responsabilità

La Società risponde in via amministrativa della commissione dei reati elencati nel Decreto 231, alle seguenti condizioni:

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

Tuttavia, da quando nel catalogo dei reati presupposto sono stati inclusi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25 *septies* del Decreto 231) e i reati ambientali (art. 25 *undecies*), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi.

La giurisprudenza ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio della società andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto al solo evento dello stesso.

Infatti, mentre nei reati presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse della Società, non può dirsi altrettanto nei reati presupposto a base colposa, attesa la non volontarietà che caratterizza questi ultimi, ai sensi dell'art. 43 del Codice Penale.

Nei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro infatti, difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore potrebbe esprimere l'interesse della Società o tradursi in un vantaggio per la stessa.

In questi casi, dunque, l'interesse o il vantaggio potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

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

## 4.2 Responsabilità amministrativa e concorso nel reato.

La responsabilità della Società può sussistere anche laddove l'autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione della medesima, ai sensi degli artt. 110 c.p.2 e 113 c.p.3

Diversi possono essere i settori di business nei quali può sussistere il rischio del coinvolgimento del dipendente in concorso con altri soggetti esterni alla Società: in particolare rilevano i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratto di partnership<sup>4</sup>.

Al riguardo si rileva che la mancata valutazione dei relativi indici di rischio può determinare l'accertamento di ipotesi concorsuali in ordine a gravi reati presupposto. Non si può escludere il rischio che l'impresa committente un servizio o un'opera venga coinvolta a titolo di colpa nei reati inizialmente compiuti dall'impresa affidataria, per aver trascurato di valutare in via preliminare il proprio potenziale partner alla luce delle specifiche violazioni previste dalla legge.

## 4.3 Reati commessi all'estero

L'articolo 4 del Decreto 231 prevede che gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice Penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'Ente è perseguibile quando:

- ha in Italia la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o dalla sede legale (per

---

<sup>2</sup> *"Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita".*

<sup>3</sup> *"Nel delitto colposo, quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso"*

<sup>4</sup> A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegua l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (articolo 26, co. 6, D.Lgs. n. 81/2008). Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale. Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti art. 256 D.Lgs. n. 152/2006 nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato. Altro ambito da considerare è quello riguardante il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che manchi di considerare – o escluda in modo non motivato- taluni indici di valutazione previsti per legge ai fini della selezione dei propri partner commerciali (cfr. le cd. *white list* previste dalla legge n. 190/2012 e disciplinate dal DPCM del 18.04.2013, che istituisce l'elenco dei fornitori prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori esposti maggiormente a rischio).

gli Enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (per gli enti privi di personalità giuridica);

- nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'Ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'Estero dai soggetti apicali o sottoposti.

Quanto all'ambito di applicazione della disposizione in esame, è soggetto alla normativa italiana -quindi anche al Decreto 231- ogni Ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia, però, in Italia, la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

#### 4.4 Le sanzioni

Ai sensi dell'articolo 9, del D.Lgs. 231 le sanzioni previste a carico della Società sono:

- a) **la sanzione pecuniaria:** la determinazione della quale è effettuata dal Giudice attraverso il sistema delle quote da un minimo di 100 ad un massimo di 1000. Ogni quota è determinata entro una forbice variabile da euro 258,00 a 1.549,00;
- b) **le sanzioni interdittive:**
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieti di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Si tratta di sanzioni particolarmente afflittive atteso che le stesse possono essere applicate anche in via cautelare.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Ai sensi dell'articolo 17 del Decreto 231 le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- la società ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- la società ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

c) **la confisca:** ai sensi dell'articolo 19 del Decreto nei confronti della Società è sempre disposta, a seguito della sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Come evidenziato dalla giurisprudenza per ordinare il sequestro preventivo il Giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'Ente.

d) **la pubblicazione della sentenza di condanna:** il Giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di arrecare un grave impatto sull'immagine della Società.

#### 4.5 Esonero dalla responsabilità

Il D. Lgs. 231/01 prevede come forma di esonero dalla responsabilità l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Esiste tuttavia un diverso onere della prova in merito al Modello a seconda che il fatto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un suo sottoposto.

##### ➤ Fatto commesso da soggetti apicali

L'art. 6 del Decreto contempla una forma di "esonero" da responsabilità, per il fatto commesso da un soggetto apicale, tale per cui l'Ente non risponde se prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- c. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

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

L'adozione del Modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.

In particolare, tenuto conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

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

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

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

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

In sostanza, il carattere peculiare della disciplina normativa deriva dalla distinzione operata in ordine all'autore del reato: se si tratta di un soggetto apicale si assiste ad un'evidente inversione dell'onere della prova che, invece, non opera qualora ricorra il caso di un soggetto sottoposto all'altrui direzione <sup>5</sup>.

#### 4.6 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale <sup>6</sup>.

Tale regola è ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, così come quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autrice del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale previsione trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001)<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> La distinzione operata dal legislatore tiene evidentemente conto della particolare qualità di chi, nell'ambito di una società, ricopre una posizione apicali. Al riguardo, la relazione governativa al D.Lgs. 231/2001, elaborata dalla Commissione Lattanzi, afferma che "[...] la particolare qualità degli autori materiali dei reati ha suggerito al delegato l'opportunità di differenziare il sistema rispetto all'ipotesi in cui il reato risulti commesso da un sottoposto prevedendo, nel primo caso, una inversione dell'onere probatorio. In altri termini, si parte dalla presunzione (empiricamente fondata), nel caso di reato commesso da un vertice, che il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti (è ragionevole prevedere che questa prova non sarà mai agevole; si rivelerà praticamente impossibile nel caso di ente a base manageriale ristretta) [...]".

<sup>6</sup> A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede "La competenza o conoscere gli Illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del Tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

<sup>7</sup> Secondo Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 28.10.2009 n° 41398: "il divieto alla persona imputata nel fatto di reato - presupposto della responsabilità dell'ente - di esercitare i poteri di rappresentanza processuale comporta per la persona giuridica la possibilità di optare per almeno tre distinte soluzioni, nessuna delle quali in grado di compromettere il diritto di difesa: nominare un nuovo rappresentante legale ovvero nominarne uno con poteri

## 5. Adozione, modifiche ed integrazione del Modello

AMIA Verona S.p.A. adotta il proprio Modello sulla base dello schema prescelto dalla Capogruppo, con le modifiche, le integrazioni e gli adattamenti necessari a garantirne l'efficacia, considerati la specificità delle attività svolte.

Essendo il Modello un *“atto di emanazione dell'organo dirigente”* in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. n. 231/01, la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l'ausilio dell'OdV, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti. Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l'efficacia del Modello.

È, in particolare, attribuito all'OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l'altro, nella:

- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

## 6. Il piano di formazione e comunicazione

### 6.1 Formazione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile e obbligatorio per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società.

I programmi di formazione sono soggetti a verifica da parte dell'OdV, dal quale necessitano di essere condivisi. L'Ufficio Risorse Umane è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello.

---

limitati alla sola partecipazione al procedimento (procuratore ad litem) ovvero, ancora, scegliere di rimanere Inerte, cioè di non provvedere ad alcun tipo di sostituzione del rappresentante legale, con conseguente nomina di un difensore d'ufficio".

I requisiti che un programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- l'attività di formazione deve essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenute a rispettare e le norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzionale al cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché alla capacità di apprendimento del personale e al grado di *commitment* del *management* a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- il relatore deve essere competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- deve prevedere dei meccanismi di verifica del grado di apprendimento dei partecipanti.

La formazione può essere classificata in generale o specifica.

La formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel Decreto in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare;
- delle Linee Guida di Confindustria e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'OdV;
- del sistema di reporting interno riguardante l'OdV.

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze con riferimento al Modello, come il personale che opera nell'ambito di attività

segnalate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti ai sensi del Decreto. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta, nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio saranno destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

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

## 6.2 Comunicazione

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, AMIA Verona assicura, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico. La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria. In particolare, la comunicazione deve:

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

Il Modello, Codice Etico, i protocolli, le procedure e le istruzioni operative sono a disposizione di tutti i Destinatari in una apposita casella di rete aziendale accessibile a tutti i dipendenti.

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Modello nonché delle procedure di riferimento che regolano le attività di competenza.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente, oltre ai documenti di norma consegnati al neoassunto, il Codice Etico, il Modello e il Decreto, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Relativamente alla sezione per l'anticorruzione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione cura la divulgazione e predispone un programma formativo, coordinandosi con l'OdV.

## **7. Diffusione del modello e informativa a collaboratori esterni e *partners***

AMIA Verona S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società (cd. "Soggetti Terzi").

A questo scopo, l'OdV, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a vigilare che la Società curi la diffusione del contenuto del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello o del Codice Etico.

La Società, previa proposta dell'OdV, dovrà, inoltre:

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

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

### **7.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Terzi**

I Soggetti Terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello o vengano a conoscenza di alcune delle circostanze elencate alla sezione 10 del Modello.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica: [odvamiavr@gmail.com](mailto:odvamiavr@gmail.com), ovvero per posta ordinaria

presso Via Bartolomeo Avesani n. 31, Verona 37135, indicando “alla C.A. dell’OdV di AMIA Verona S.p.A.”.

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

## 8. L’Organismo di Vigilanza

### 8.1 Identificazione dell’Organismo di Vigilanza

L’art. 6, lett. b) del Decreto condiziona l’esenzione dalla responsabilità amministrativa, tra l’altro, all’istituzione di un Organismo dell’Ente<sup>8</sup> dotato di poteri di iniziativa e di controllo, per l’ambito di applicazione 231, che vigili sul funzionamento e l’osservanza del Modello e che ne curi l’aggiornamento.

Dalla lettura della medesima norma, dagli orientamenti giurisprudenziali, nonché dalle Linee Guida emesse da Confindustria<sup>9</sup>, emerge che l’OdV debba possedere requisiti tali da assicurare un’effettiva ed efficace attuazione del Modello, ed in particolare:

1. Autonomia: è necessario che l’OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, con la possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, e possa avvalersi di risorse adeguate per l’espletamento delle attività assegnate;
2. Indipendenza: è necessario che sia garantita l’indipendenza dell’OdV nel suo complesso rispetto a possibili forme d’interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente di AMIA Verona o del Gruppo AGSM in generale; nel caso che la posizione di membro dell’OdV sia ricoperta da soggetti interni, questi dovranno essere inseriti in posizione di staff nell’ambito della struttura aziendale e con esonero da mansioni operative che ne comprometterebbero l’obiettività di giudizio;
3. Professionalità: è necessario che l’OdV sia composto da soggetti in possesso di competenze o esperienze professionali, tali da garantire l’efficace svolgimento dei compiti assegnati, quali ad esempio in attività ispettiva e consulenziale nei confronti di aziende pubbliche e private;

---

<sup>8</sup> **Ente** - Ai sensi del Decreto 231, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.

<sup>9</sup> **Linee Guida** - le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti e, in particolare, da Confindustria, per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dall’art. 6 comma terzo del D. Lgs. 231/01.

4. Continuità di azione: l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, con una periodicità tale da poter ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale; l'attività di controllo e monitoraggio dovrà essere svolta in continua interazione con il management aziendale preposto.

## 8.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, possono schematizzarsi come segue:

- verifica sull'effettività del Modello, vigilando affinché i comportamenti posti in essere all'interno di AGSM corrispondano al Modello predisposto;
- esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Ciò attraverso:
  - suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione;
  - follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.
- predisposizione, su base almeno semestrale, di una relazione informativa da trasmettere all'organo dirigente in merito alle attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
- trasmissione al Collegio Sindacale della relazione di cui al punto precedente;
- segnalazione all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

## 8.3 Composizione dell' Organismo di Vigilanza

AMIA Verona si è orientata nella scelta di un organismo di tipo collegiale che può essere composto sia da membri esterni che interni, per un numero complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque, scelti tra personalità indipendenti dotate di specifica competenza e professionalità.

Nel caso di composizione mista dell'Organismo (membri esterni ed interni) non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dalla Società, il grado di indipendenza dall'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

Anche in questo caso, tuttavia, conformemente alle indicazioni giurisprudenziali, i componenti interni dell'OdV non dovrebbero svolgere, nell'ambito dell'Ente o di soggetti da questo controllati o che lo

controllano funzioni operative. A tal fine, come previsto al precedente paragrafo 9.1, punto 2), i soggetti interni verranno inseriti in posizione di staff nell'ambito della struttura aziendale e con esonero da mansioni operative.

#### 8.4 Nomina e cause di ineleggibilità, scadenza e decadenza

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. La nomina esplicita i criteri seguiti e i requisiti in sede di individuazione e nomina dell'organismo, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere la scelta ed a designare i singoli componenti dell'OdV. I requisiti di ciascun componente sono, inoltre, riverificati con cadenza almeno annuale.

In occasione della nomina, al fine di assicurare adeguata autonomia di azione e indipendenza all'Organismo medesimo, il Consiglio di Amministrazione approva, secondo le regole di determinazione del *budget* aziendale, le adeguate risorse finanziarie annue proposte dall'OdV, nonché il compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo.

La composizione dell'OdV deve essere divulgata formalmente all'interno di AMIA Verona.

La durata del mandato dell'OdV è pari a tre anni, rinnovabili, purché non sovrapposti a quelli della carica del Consiglio di Amministrazione che proceda alla relativa nomina, salva l'ipotesi di giusta causa di revoca del mandato. Qualora decada, per qualsiasi motivo, il CdA che ha proceduto alla nomina dei membri dell'OdV, questi ultimi rimangono in carica fino alla nomina dei nuovi componenti.

Il CdA può intraprendere, con apposita deliberazione, azione di sospensione o di revoca del mandato affidato ai singoli componenti dell'OdV. Motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del/dei soggetto/i nella conduzione delle attività e responsabilità affidate con la nomina, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di cui al paragrafo 8.2, oltre che le intervenute cause di ineleggibilità di seguito riportate e il sopraggiungere di una condizione di conflitto di interessi.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane che lo compongono:

- ricoprire la carica di membro con poteri esecutivi del Consiglio di Amministrazione di AMIA Verona S.p.A., nonché la carica di membro con poteri esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Società collegate ad AMIA Verona;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledono l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

## 9. Regolamento dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità dell'esercizio della propria azione.

## 10. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per la valutazione del corretto funzionamento del Modello stesso.

In particolare, ciascun destinatario<sup>10</sup> del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV:

- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello e dai documenti aziendali di riferimento;
- tutti i rapporti predisposti dai Responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali emergano fatti, atti, eventi, omissioni o comportamenti finalizzati alla realizzazione di vantaggi a favore di AMIA Verona che presentano rischi significativi di violazione delle norme del Decreto.

In relazione a tale obbligo, AMIA Verona S.p.A. mette a disposizione dei destinatari del presente Modello modalità atte a facilitare il flusso di eventuali segnalazioni da parte di coloro che abbiano notizia di una violazione (o presunta violazione) del Modello.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza negativa derivante dalla segnalazione medesima.

---

<sup>10</sup> **Destinatario** - I soggetti ai quali si applicano tutte le disposizioni del Modello: i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i fornitori, gli altri eventuali partner.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate inviando il modulo aziendale MO.0812 “Segnalazione all’Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001” tramite:

- posta ordinaria all’OdV presso: Via Bartolomeo Avesani n. 31, Verona 37135 Verona – c.a. OdV – AMIA Verona S.p.A.;
- posta elettronica all’indirizzo: **odvamiavr@gmail.com**

L’OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Qualora l’OdV accerti una violazione del Modello, suscettibile di integrare un’ipotesi di reato anche non consumato, ne dà immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e redige il verbale relativo alle indagini svolte, che sarà propria cura conservare.

## 11. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

È fatto obbligo, per ogni destinatario del presente Modello, comunicare all’OdV tutte le informazioni ritenute utili alla sua attività tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli esiti dei controlli posti in essere per dare attuazione al Modello, dai quali emergono criticità
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti fatti che possano essere messi in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto 231 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni ritenuti rilevanti rispetto all’osservanza delle norme del D.Lgs. 231;
- le notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari aperti e delle eventuali sanzioni irrogate per violazioni ad esso ricollegabili;
- le modifiche al sistema organizzativo di AMIA Verona S.p.A.;

- operazioni significative o atipiche che possano essere a rischio in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231\2001;
- violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sui luoghi di lavoro;
- eventuali comunicazioni della Società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare nel sistema di controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

## 12. Reporting e riunioni con gli organi societari

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Direttore Generale

L'OdV relaziona attraverso un documento scritto al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Direttore Generale in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità o suggerimenti di miglioramento, attraverso una relazione scritta basata sui rapporti semestrale già redatti, come previsto al precedente paragrafo 8.2

In particolare, la relazione periodica indica le attività svolte nel periodo di riferimento, in termini di controlli effettuati ed esiti ottenuti, unitamente alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello o di documenti ad esso collegati; quanto alle criticità riscontrate esse sono da riferire a rischi valutati di entità significativa, mentre i suggerimenti di miglioramento sono da riferire a rischi di entità più modesta.

Inoltre, l'OdV può chiedere di incontrare i suddetti organi ogniqualvolta lo ritenga motivatamente opportuno; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni agli organi societari specificando la parte di loro interesse ed il motivo delle richieste fatto salvo quanto previsto dal punto 82 rispetto ai contatti con le funzioni aziendali.

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

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

### **13. Rapporti tra Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo**

Secondo quanto previsto nel Modello della Capogruppo e ai fini di un miglior coordinamento nell'ambito del Gruppo, l'Organismo di Vigilanza di AMIA Verona informa l'Organismo della Capogruppo, oltre che il proprio Vertice aziendale, relativamente a:

- modifiche apportate al Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società illustrandone le motivazioni;
- fatti rilevanti emersi dalle attività di verifica e sanzioni disciplinari eventualmente comminate ai sensi "231".

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

Nel caso in cui sia accertata l'impossibilità di esecuzione delle suddette attività di verifica con risorse interne, potrà essere richiesto supporto esterno per tale finalità.

In attuazione di disposizione contenuta nel Modello della Capogruppo AGSM Verona, è previsto un incontro semestrale tra l'OdV di AMIA Verona con l'OdV della Capogruppo medesima e gli OdV delle altre Società dalla stessa controllate.

### **14. Segnalazioni verso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**

In analogia a quanto previsto per l'Organismo di Vigilanza., tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) condotte illecite e qualsiasi violazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni al RPCT da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni, anche potenziali, oltre ad assicurare la tutela dell'anonimato nei limiti previsti dalla legge, ha previsto due modalità per l'effettuazione della segnalazione:

- in via telematica, tramite mail, da inviare alla casella di posta elettronica dedicata [rpct@agsm.it](mailto:rpct@agsm.it)
- in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa, recante la dicitura "All'attenzione del RPCT di AGSM Verona - Riservato - Segnalazione ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001" al seguente indirizzo: AGSM Verona S.p.A. Lungadige Galtarossa, 8 – 37131 Verona

I criteri e le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni di illeciti che possano, in vario modo, interessare AMIA Verona S.p.A. sono disciplinati dalla procedura PO.0261 “Segnalazioni di illeciti – Whistleblowing”.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto anche possibili violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231\01, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provvederà ad informare tempestivamente l’Organismo di Vigilanza nominato da AMIA Verona S.p.A. al fine di avviare un coordinamento tra i due organi di controllo.

## **15 SISTEMA DISCIPLINARE**

### **15.1 Premessa**

In conformità alle disposizioni normative di cui agli artt. 6 comma 2, lett. e) e 7 comma 4 lett. b) del D. Lgs. 231, AMIA Verona S.p.A. ha proceduto all’adozione di un sistema disciplinare volto a perseguire il mancato rispetto delle misure previste dal Modello 231.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all’azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello e del Codice Etico aziendale commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’Ente sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di AMIA Verona S.p.A.

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

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

La previsione espressa di sanzioni, da un lato, costituisce deterrente rispetto alla commissione di reati e, dall'altro, supporta l'attività di vigilanza posta in essere dall'Organismo di Vigilanza unitamente agli Organi di Governo dell'Azienda, secondo un quadro teso a garantire la perfetta tenuta del Modello e la sua "effettività".

È stato, così, predisposto un sistema disciplinare che sanziona le violazioni commesse in proporzione alla loro gravità e, nel contempo, opera precise differenziazioni a seconda dei ruoli rivestiti dai singoli soggetti interessati.

In particolare, la scelta della sanzione applicabile è strettamente correlata alla valutazione complessiva del fatto e delle sue conseguenze, con disamina specifica dei profili che concernono l'intenzionalità del comportamento e/o il grado della colpa, nonché la personalità dell'autore (sussistenza di precedenti disciplinari a suo carico e/o pendenze). Solo all'esito di quest'articolata analisi diverrà possibile esprimere compiutamente un giudizio circa la difformità della condotta rispetto alla procedura prevista dal Modello, accertando in modo inequivoco il grado di inottemperanza alle norme e la gravità delle violazioni commesse.

In ogni caso, va sottolineato che la decisione di perseguire i comportamenti che hanno violato le prescrizioni prescinde del tutto dall'instaurazione e/o dall'esito del procedimento penale, anche qualora la condotta censurata valga ad integrare quelle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto 231.

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

## **15.2 Condotte sanzionabili**

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

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

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;

- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:

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

### 15.3 Principi generali di commisurazione delle sanzioni

In relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati, si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

### 15.4. Soggetti destinatari e sanzioni previste

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

#### **15.4.1 Soggetti Apicali: Persone che rivestono funzioni di Rappresentanza, Amministrazione e Controllo**

Le norme ed i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei documenti ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di AMIA Verona S.p.A., una posizione c.d. "apicale".

Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'Ente.

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

#### **Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione**

Le violazioni delle procedure previste dal Modello 231 o l'adozione, nell'espletamento dell'attività, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 stesso e/o del Codice Etico compiute dagli Amministratori della Società, dai Sindaci e/o dai Revisori sono tempestivamente comunicate, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza. A seguito delle necessarie valutazioni l'Organismo di Vigilanza informerà prontamente l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti, i quali devono essere proporzionati alla gravità delle infrazioni, culminando, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità, prevista dagli artt. 2393 c.c., e la conseguente destituzione dalla carica.

Costituiscono infrazioni sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

#### **Direttore Generale**

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico commessa da parte del Direttore Generale, l'Organismo di Vigilanza deve informare tempestivamente tutti gli amministratori. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti, adotterà gli opportuni provvedimenti e, nei casi in cui essi attuino, rispetto alle prescrizioni richiamate nel Modello, una condotta manchevole e gravemente

pregiudizievole per la Società, questa valuterà se, a fronte dei comportamenti riscontrati, permangano i presupposti per il mantenimento del vincolo fiduciario insito nel rapporto di lavoro e procederà, in caso contrario, alla risoluzione del rapporto di lavoro ex art. 2118 c.c. e, nei casi accertati di comportamento doloso, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

La clausola da inserire nei contratti è la seguente: *"In relazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e in particolare ai sensi dell'art. 7, quarto comma, lett. b), nel ribadire la natura fiduciaria del rapporto di lavoro, nei casi di violazione delle procedure e delle misure previste dal Modello 231 della Società e/o di adozione, nell'espletamento delle attività connesse alle aree di rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, AMIA Verona S.p.A. provvederà ad applicare nei confronti del responsabile le misure più idonee in relazione alla gravità del comportamento, non esclusa la possibilità di ricorrere alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. AMIA Verona S.p.A., peraltro, si riserva di adottare adeguate misure a carattere patrimoniale, anche aggiuntive rispetto alla responsabilità risarcitoria ascrivibile al soggetto".*

Qualora il Consiglio di Amministrazione dovesse decidere di non procedere dovrà darne motivazione scritta all'Organismo di Vigilanza.

### **Organismo di Vigilanza**

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

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

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

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze
- diffida formale
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo
- revoca dell'incarico

- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

### 15.4.2 Dipendenti

In caso di violazione, da parte dei dipendenti di AMIA Verona S.p.A., delle disposizioni contenute nel codice etico, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di AMIA Verona S.p.A. legati allo stesso da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

#### **Quadri e impiegati**

In caso di confermata sussistenza della violazione, in proporzione alla gravità delle infrazioni saranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

##### *a) Rimprovero verbale*

- Lieve inadempienza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello o adozione di un atteggiamento negligente e/o non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- Omessa segnalazione di lievi inadempienze commesse da altri appartenenti al personale.

##### *b) Rimprovero scritto*

- Inadempienze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure previste dal Modello o adozione ripetuta di un atteggiamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- Omessa e/o ripetuta omessa segnalazione di inadempienze non gravi commesse da altri appartenenti al personale.

c) *Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione*

- Inosservanza totale delle procedure previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- Omessa segnalazione di gravi irregolarità/inosservanze commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di rischio o da provocare per essa effetti negativi.

d) *Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 5 giorni (elevabile a 10 giorni in casi eccezionali)*

- Violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i..

e) *Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (con o senza preavviso)*

- Comportamento in evidente violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001. Atteggiamento riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione, seppur provvisoria, del rapporto stesso.

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni, sono applicati i seguenti parametri:

- a) livello di responsabilità ed autonomia del soggetto autore della violazione;
- b) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza e imperizia;
- c) esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;
- d) gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e d'irrogazione delle sanzioni: non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione all'OdV deve pervenire dal soggetto che abbia rilevato il comportamento illecito.

### **15.4.3 Destinatari Terzi**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello

commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Destinatari Terzi') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di AMIA Verona S.p.A., ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per AMIA Verona S.p.A..

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con AMIA Verona S.p.A. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i professionisti in genere e i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni ad AMIA Verona S.p.A., i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti, i partner e tutti i fornitori in generale.

Pertanto, qualsivoglia comportamento posto in essere da prestatori d'opera, collaboratori esterni o da professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione del rapporto, la revoca dell'incarico e/o l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto di AMIA Verona S.p.A. al risarcimento danni qualora dalla violazione la Società subisca un danno, anche di immagine, economicamente apprezzabile, ad esempio in conseguenza dell'irrogazione di misure sanzionatorie.

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

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

Per questa tipologia di soggetti, la clausola da inserire nei contratti da stipulare è la seguente: *"In relazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità*

*amministrativa degli enti e in particolare ai sensi dell'art. 7, quarto comma, lett. b), la violazione delle regole previste nel Codice Etico e nel Modello 231 della Società, nonché la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto stesso da parte di lavoratori autonomi, parasubordinati, dipendenti delle società di service e fornitori, sono sanzionate con la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale. AMIA Verona S.p.A. peraltro si riserva di adottare adeguate misure a carattere patrimoniale, anche aggiuntive, rispetto alla responsabilità risarcitoria ascrivibile al soggetto."*

## **15.5 Procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione delle sanzioni**

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella sezione precedente.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase precedente all'eventuale contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di accertamento, determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

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

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Presidente di AMIA Verona S.p.A., ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi, regolamenti o norme interne applicabili.

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

### 15.5.1 Procedimento nei confronti dei soggetti Apicali

#### **Collegio Sindacale, Società di Revisione e Consiglio di Amministrazione,**

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte dei Sindaci e dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, eventualmente di concerto con il Collegio Sindacale convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno 2 membri del CdA.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, cui sono invitati a partecipare il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le opportune deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, affinché vengano svolte le opportune verifiche.

Il predetto procedimento viene seguito anche nel caso in cui si riscontri la violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione. In tal caso, l'Organismo di Vigilanza trasmette la summenzionata relazione al Consiglio di Amministrazione, fatta eccezione per il membro autore della violazione del Modello.

Pertanto, anche nell'ipotesi in cui la violazione sia commessa da uno o più membri del CdA, il procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione della sanzione viene eseguito dal Consiglio di Amministrazione ad esclusione del membro autore della violazione del Modello.

L'Assemblea viene, altresì, convocata ed interpellata nel caso in cui la violazione del Modello sia commessa da parte di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.

### **Direttore Generale**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte del Direttore Generale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, viene contestata al Soggetto Apicale interessato la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Soggetto Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Presidente.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Soggetto Apicale interessato, il Presidente si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari vengono comminati e notificati nel rispetto dei termini previsti dal CCNL.

Il Presidente cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Direttore Generale può ricorrere alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale tramite l'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia della Commissione.

### **15.5.2 Dipendenti**

L'Organismo di Vigilanza, ogniqualvolta abbia evidenza di un comportamento (omissivo o commissivo) da parte di un dipendente idoneo a costituire violazione del Modello e/o del Codice Etico, deve darne tempestiva comunicazione al Responsabile della Direzione Risorse Umane allo scopo di assicurare, una volta accertata l'esistenza della violazione, il rispetto degli oneri di tempestiva comunicazione al dipendente interessato, di cui alle prescrizioni previste all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

Fatti i riscontri del caso, l'OdV ne fornisce una relazione circostanziata al Presidente e al Direttore Risorse Umane per l'avvio del procedimento disciplinare, secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dal vigente CCNL.

In particolare, l'OdV trasmette al Presidente ed al Direttore Risorse Umane una relazione contenente:

- i) la descrizione della condotta constatata;
- ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito delle eventuali osservazioni del dipendente interessato, il Direttore Risorse Umane si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione della sanzione, motivando per iscritto il suo eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Confermata la sussistenza della violazione, il Presidente fornirà, sul punto, debita informativa al Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione consiliare utile a far data da quando la violazione sia stata accertata.

Qualora il Presidente o il Direttore Risorse Umane decidano di non procedere all'irrogazione della sanzione, essi dovranno darne motivazione scritta all'OdV e al Consiglio di Amministrazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può ricorrere alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario tramite l'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia della Commissione.

Il Direttore Risorse Umane cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

L'OdV verifica l'applicazione del provvedimento.

### 15.5.3 Destinatari Terzi

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Destinatario Terzo, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Presidente ed al Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della funzione interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile della funzione interessata invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile della funzione interessata, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale e delle sanzioni adottate.