



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**ai sensi del D.Lgs. 231/2001
di
AMIAS SERVIZI S.r.l.**

PARTE GENERALE

Sommario

PARTE GENERALE.....	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
1.1. La normativa	4
1.2. La natura della responsabilità degli enti	4
1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente e le esenzioni della responsabilità	5
1.4. I reati presupposto.....	6
1.5. Le sanzioni.....	17
1.6. I reati commessi all'estero	19
1.7. Le vicende modificative dell'Ente	19
1.8. Le caratteristiche del Modello di gestione, organizzazione e controllo	19
1.9. I precedenti giurisprudenziali	20
1.10. Le Linee Guida di Confindustria	21
2. AMIAS SERVIZI S.R.L.	23
2.1. Presentazione della Società.....	23
2.2. Informazioni generali.....	24
2.3. Assetto Societario e organizzativo di AMIAS Servizi S.r.l.	25
3. IL MODELLO DI AMIAS SERVIZI S.R.L.....	26
3.1. Le finalità perseguite da AMIAS Servizi con l'adozione del Modello	26
3.2. I "Destinatari" del Modello organizzativo di AMIAS Servizi	27
3.3. Metodologia e mappatura della attività a rischio	27
3.4. I principi e le procedure su cui si fonda il Modello	29
3.5. La struttura del Modello organizzativo di AMIAS Servizi S.r.l.	30
3.6. Aggiornamento del Modello	31
4. L' ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.1. Individuazione e requisiti dell'OdV.....	31
4.2. Durata in carica, sostituzione e revoca dell'OdV.....	32
4.3. Funzioni e poteri dell'OdV	33
4.5. Reporting dell'OdV nei confronti degli organi sociali.....	34
4.6. Flussi informativi nei confronti dell'OdV	35
5. PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING).....	36
5.1. La disciplina e l'attuazione	36
5.2. Le violazioni segnalabili e chi può effettuare la segnalazione.....	38
5.3. Il gestore delle segnalazioni interne.....	40
5.4. I canali interni e il contenuto delle segnalazioni.....	40
5.5. La gestione delle segnalazioni interne	42
5.6. L'obbligo di riservatezza	45
5.7. Il trattamento dei dati e la conservazione della documentazione	46
5.8. I presupposti e le modalità delle segnalazioni esterne e della divulgazione pubblica.....	47
5.9. Il divieto di ritorsioni e di ostacolo e la protezione del <i>whistleblower</i>	49



AMIAS SERVIZI SRL

Società soggetta a direzione e coordinamento del Comune di Selvino
C.F./P.I./registro imprese BG: 02127560163 - r.e.a.: 60505
Capitale sociale € 1.860.000,00 i.v. - Società con unico socio
Corso Milano 19 - 24020 Selvino (BG)
Tel. 035.764530 Fax 035.763624
E-mail: info@amiasservizi.it

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	52
6.1. Le violazioni sanzionate	52
6.2. Misure nei confronti dei dipendenti	54
6.3. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico, del Sindaco Unico e del Revisore Unico	56
6.4. Misure nei confronti degli altri Destinatari e dei terzi con cui opera	56
7. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	56
7.1. Informazione e formazione dei Destinatari	56
7.2. Informazione dei soggetti terzi	57

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1. La normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche indicato come il “**Decreto**”), avente a oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti. Si tratta di una peculiare forma di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per taluni reati commessi, o tentati, da soggetti appartenenti ai vertici aziendali o da soggetti ad essi sottoposti.

Il Decreto ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dall’Italia, come le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997 sulla tutela degli interessi finanziari della Unione Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Unione Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto costituisce un intervento di grande novità normativa e culturale con cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell’ente a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

Le disposizioni di cui al Decreto si applicano, per espressa previsione dell’art. 1 dello stesso, ai seguenti “soggetti” (qui di seguito gli “**Enti**”):

- enti forniti di personalità giuridica;
- Società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

1.2. La natura della responsabilità degli enti

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, la Relazione illustrativa al Decreto medesimo ha sottolineato che si tratta di un “*tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando i principi propri dell’illecito penale e dell’illecito amministrativo, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e a integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti: il Giudice penale competente a giudicare l’autore del fatto è altresì chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa dell’Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l'Ente, infatti, non va esente da responsabilità anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente e le esenzioni della responsabilità

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati al paragrafo 1.4 che segue), l'Ente è responsabile soltanto se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'Ente e che si distinguono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

La prima condizione oggettiva è che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. L'art. 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (cosiddetti soggetti in posizione apicale o apicali);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (cosiddetti soggetti in posizione subordinata o sottoposti).

Per quanto concerne i criteri soggettivi di imputazione del reato all'Ente, essi stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è "rimproverabile" all'Ente: affinché il reato non possa essere ad esso imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente deve dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso uno dei reati-presupposto tra quelli elencati nel Decreto.

Per questa ragione, il Decreto all'art. 6 prevede che la responsabilità dell'Ente può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti e attuati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

Nell'ipotesi di reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il Decreto all'art. 6 ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che i soggetti apicali esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dell'Ente stesso: la responsabilità dell'Ente è esclusa soltanto qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo (qui di seguito anche solo il "**Modello**") esistente e che

non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'organismo appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso (art. 6 del Decreto) (qui di seguito "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**"). In queste ipotesi, dunque, il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'Ente deve anche provare una sorta di frode interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nel caso di reato realizzato dal sottoposto, invece, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: in questa ipotesi l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata, in sostanza, alla adozione di procedure adeguate, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, co. 1 del Decreto). Si tratta, in questo caso, di una vera e propria "colpa di organizzazione", poiché l'Ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.

1.4. I reati presupposto

In ossequio al "principio di legalità" di cui all'art. 2 c.p., il Legislatore ha enucleato un elenco di reati per i quali l'Ente può essere chiamato a rispondere (cosiddetti reati-presupposto). Rinviamo alle singole Parti Speciali per la più dettagliata descrizione delle stesse, le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità dell'Ente, tassativamente elencate dal Decreto, sono le seguenti:

Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Art. 24 D.Lgs. 231/2001)

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- indebita percezione di erogazioni o contributi dai Fondi Europei per il settore agricolo (art. 2 L. 898/1986);
- truffa a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma, 2 n. 1 c.p.) e truffa aggravata per il conseguito di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-*ter* c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-*bis* D.Lgs. 231/2001)

- falsità di documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici e telematici (art.-615 *quater* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater*);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqies*);
- estorsione informatica (art. 629 c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis*);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter*);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater*);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-*quater*.1 c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqies*);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqies* c.p.);
- delitti per la tutela del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1 D.L. 105/2019).

Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-*ter* D.Lgs. 231/2001)

- associazione a delinquere (art. 416, ad eccezione del comma 6 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e all'alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/98 (art. 416, comma 4 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90);

- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.).

Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25 D.Lgs. 231/2001)

- peculato (art. 314 c.p.), indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-*bis* c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) oltre alle eventuali aggravanti di cui all'art. 319-*bis* c.p.;
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- corruzione, pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.).

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-*bis* D.Lgs. 231/2001)

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, co. 1 e 2 c.p.).
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001)

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);
- frode alimentare (art. 517 sexies c.p.) o commercio di alimenti con segni mendaci (art. 517 septies c.p.) se realizzati con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate diretti a commettere tali reati (art. 517-octies comma 4 c.p.).

Reati societari (Art. 25-ter D.Lgs. 231/2001)

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali per fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);

- indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione fra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019 (art. 54 D.Lgs. 19/2023).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001)

L'art. 25-*quater* non elenca specificamente i reati per i quali è prevista la responsabilità dell'Ente, limitandosi a richiamare, al comma 1, i delitti previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e, al comma 3, i delitti diversi da quelli disciplinati dal comma 1, ma posti in essere in violazione di quanto stabilito dall'art. 2 della Convenzione di New York.

Delitti contro la persona (Art. 25-*quater*. 1 D.Lgs. 231/2001)

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinquies* D.Lgs. 231/2001)

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);

- pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-*quater* .1 c.p. – introdotto con la L. 38/2006);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione (art. 600-*quinquies* c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

Abusi di mercato (Art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/2001)

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/98);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/98).

Delitti in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001)

- omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, co. 2 del decreto legislativo n. 81/2008 (attuativo della delega di cui alla Legge n. 123/07) (art. 589 c.p.);
- omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 co. 2 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 co. 3 c.p.).

Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio previsti rispettivamente dagli artt. 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648 *ter*.1 c.p. (Art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001)

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001)

- indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-quater c.p.);
- ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, avente ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (Art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001)

- violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-bis c.p.);
- violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275-ter c.p.);
- violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-quater c.p.);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 1-bis D.Lgs. 286/1998 – Testo Unico sull'Immigrazione).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.Lgs. 231/2001)

La Legge 23 luglio 2009 n. 99 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 31 luglio 2009) ha introdotto tra le fattispecie di reato-presupposto i delitti previsti dagli artt. 171, comma 1, lett. a-bis) e comma 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge 22 aprile 1941 n. 633.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D.Lgs. 231/2001)

La Legge 3 agosto 2009 n. 116 ha introdotto tra i reati presupposto l'art. 377-bis c.p. (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*), già presente tra le fattispecie di reato-presupposto elencate nell'art. 10 della Legge 146/06: la responsabilità delle persone giuridiche è stata così estesa a questo reato indipendentemente dalla presenza o meno del requisito della transnazionalità.

Reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001)

- delitto di inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- commercio di prodotti inquinanti (art. 452-*bis*.1 c.p.);
- delitto di disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqüies* c.p.);
- delitto di traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- impedimento del controllo (art. 452-*septies* c.p.);
- delitti associativi aggravati dall'essere diretti (anche in via concorrente) alla commissione dei delitti presenti nel Titolo VI bis del c.p.(art. 452-*octies* c.p.);
- omessa bonifica (art. 452-*terdecies* c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- produzione e commercio di sostanze ozono lesive (art. 4 d.lgs. 81/2006);
- produzione e commercio di gas a effetto serra (art. 5 d.lgs. 81/2006);
- divieti di scarico - Sanzioni penali (art. 137 del D.Lgs. 152/2006);
- abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari (art. 255-*bis* del D.Lgs. 152/2006);
- abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255-*ter* del D.Lgs. 152/2006);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D.Lgs. 152/2006);
- combustione illecita di rifiuti (art. 256-*bis* del D.Lgs. 152/2006);
- inquinamento dei siti (art. 257 del D.Lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del D.Lgs. 152/2006);
- spedizione illegale di rifiuti (art. 259 del D.Lgs. 152/2006);

- violazioni concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* del D.Lgs. 152/2006);
- superamento dei valori limite di emissione (art. 279 del D.Lgs. 152/2006);
- impiego, produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive (art. 3 della Legge n. 549/1993);
- inquinamento doloso provocato da navi (art. 8. del D.Lgs. 202/2007);
- inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 del D.Lgs. 202/2007);

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001)

L'art. 25-*duodecies* ha introdotto nel novero dei reati-presupposto rilevanti ai fini del Decreto la fattispecie penale disciplinata dall'articolo 22, comma 12-*bis*, del D.Lgs. 286/1998 (Testo Unico sull'Immigrazione).

L'art. 22, comma 12-*bis*, del D.Lgs. 286/1998 punisce l'impiego da parte del datore di lavoro di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto (e del quale non sia stato chiesto il rinnovo nei termini di legge), revocato o annullato, qualora ricorra una delle seguenti circostanze aggravanti: a) i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-*bis* c.p.

La Legge n. 161/2017 ha poi esteso la responsabilità dell'ente anche ai reati previsti dall'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D.Lgs. 286/1998 (Testo Unico sull'Immigrazione). L'art. 12, comma 3, punisce *“chiunque [...] promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente [...] con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui: a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone; b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti; e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti”*.

Nel caso in cui ricorrano più ipotesi tra quelle sopra indicate (lett. a, b, c, d, ed e), è previsto un aumento di pena (art. 12, comma 3-*bis*).

L'art. 12, comma 3-*ter*, prevede un incremento di pena nel caso in cui le condotte descritte al comma 3 siano commesse: a) al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento; b) al fine di trarne profitto, anche indiretto.

L'art. 12, comma 5, infine, punisce “*chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato [...]*”.

Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001)

La Legge 20 novembre 2017, n. 167, dando attuazione alla decisione quadro 2008/913/GAI sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia, ha introdotto nel novero dei reati presupposto rilevanti ai fini del Decreto i delitti di cui all'articolo 3, comma 3-*bis*, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654. L'art. 7 del D.Lgs. 1 marzo 2018 n. 21 ha abrogato l'art. 3 della Legge 654/1975 e l'art. 25-*terdecies* deve quindi oggi intendersi riferito all'art. 604-*bis* c.p.

L'art. 604-*bis* c.p. punisce la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, l'istigazione a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi (comma 1, lett. a), l'istigazione a commettere (o la commissione di) violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi (comma 1, lett. b). La norma inoltre vieta ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi e punisce chiunque vi partecipi, per il solo fatto della partecipazione o assistenza alla loro attività.

Da ultimo, la norma punisce severamente la propaganda, l'istigazione e l'incitamento (commessi in modo che ne derivi un concreto pericolo di diffusione) che si fondino in tutto o in parte sulla negazione o sulla minimizzazione della Shoah, dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra (come definiti dagli articoli 6, 7, 8 dello Statuto della Corte Penale Internazionale).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001)

- reati di frode nelle competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989);
- reati di esercizio abusivo di attività di gioco o scommessa (art. 4 L. 401/1989).

Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001)

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000 – art. 74 D.Lgs. 173/2024);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000 – art. 75 D.Lgs. 173/2024);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000 – art. 79 D.Lgs. 173/2024);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000 – art. 81 D.Lgs. 173/2024);

- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000 – art. 85 D.Lgs. 173/2024);
- dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione (artt. 4, 5 e 10-*quater* D.Lgs n. 74/2000 – art. 76, 77 e 84 D.Lgs. 173/2024) qualora il fatto sia commesso “*nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell’Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro*”.

Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/2001)

- reati previsti dalle disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione, di cui al D.Lgs. emanato ai sensi degli artt. 11 e 20, commi 2 e 3, della Legge 9 agosto 2023, n. 111, ovvero dai reati previsti dagli artt. 78 ss. dell’allegato 1 D.Lgs. 141/2024;
- reati previsti dal Testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al D.Lgs. 504/1995.

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D.Lgs. 231/2001)

- furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.);
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecis* c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D.Lgs. 231/2001)

- riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).

Delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies* D.Lgs. 231/2001)

- Uccisione di animali (art. 544-*bis* c.p.);

- Maltrattamento di animali (art. 544-*ter* c.p.);
- Spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-*quater* c.p.);
- Divieto di combattimenti tra animali (art. 544-*quinqüies* c.p.);
- Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.).

1.5. Le sanzioni

A prescindere dall'eventuale responsabilità amministrativa dell'Ente, chiunque commetta uno dei reati sopra indicati sarà, comunque, perseguibile per la condotta illecita che ha posto in essere. Per ciò che concerne la **cornice sanzionatoria**, l'art. 9 individua, al comma 1, le sanzioni che possono essere comminate all'Ente. Precisamente:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive, ovvero
 - la interdizione dall'esercizio della attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie sono applicabili in qualunque caso di responsabilità amministrativa dell'Ente dipendente da reato e si attuano in base ad un sistema di "quote" – non inferiori a cento e non superiori a mille – di importo minimo pari a Euro 258,00 e massimo pari a Euro 1.549,00 (art. 10 del Decreto).

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria.

Le sanzioni interdittive, invece, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste ed esclusivamente qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13 del Decreto).

L'articolo 15 del Decreto prevede inoltre che se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

La confisca consiste nell'acquisizione, da parte dello Stato, del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente (art. 19 del Decreto).

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. 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 (art. 53 del Decreto).

In tema di sequestro preventivo, occorre evidenziare l'inserimento del comma 1-bis nell'articolo 53 del Decreto, aggiunto in sede di conversione del Decreto Legge n. 101 del 2013 (ai sensi della Legge n. 125/2013). La disposizione prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del Decreto, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare Società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa.

Infine, la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione può essere disposta per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale (art. 18 del Decreto).

Qualora i reati sanzionati sulla base del Decreto vengano commessi nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. E' inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

1.6. I reati commessi all'estero

Gli Enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché lo Stato del luogo dove è stato commesso il reato non decida di procedere nei loro confronti (art. 4, co. 1 del Decreto).

1.7. Le vicende modificative dell'Ente

Il Decreto contiene la disciplina del regime di responsabilità dell'Ente in caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda. In caso di trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione (art. 28 del Decreto).

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto). In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio trasferito al singolo Ente (art. 30 del Decreto).

Infine, in caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato (art. 33 del Decreto).

1.8. Le caratteristiche del Modello di gestione, organizzazione e controllo

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di carattere generale.

Innanzitutto, in conformità al disposto dell'art. 6 comma 1, lettera a), del Decreto, il Modello di organizzazione, gestione e controllo è un atto di emanazione dell'Organo dirigente.

E' importante sottolineare che la mera adozione del Modello non è condizione sufficiente ad escludere la responsabilità dell'Ente stesso.

Ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. a) del Decreto, il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- è efficace, vale a dire ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati previsti dal Decreto;
- è effettivamente attuato, ovvero se lo stesso trova effettivo riscontro nella realtà aziendale;
- il sistema delle procedure aziendali e quello di controllo interno risultano essere stati effettivamente implementati.

Per quanto concerne l'efficacia del Modello, l'art. 6, co. 2, del Decreto prevede che esso debba avere il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- previsione di specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (qui di seguito il "**Sistema Disciplinare**").

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (art. 7 del Decreto).

In sintesi, il Modello deve costantemente prevedere misure idonee, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

1.9. I precedenti giurisprudenziali

Nella redazione del Modello organizzativo, adottato da AMIAS Servizi S.r.l., si è tenuto conto della normativa vigente in materia (unitamente alle altre fonti del diritto da cui derivano obblighi cogenti che l'azienda deve rispettare), delle Linee guida elaborate da Confindustria, del *corpus* delle procedure aziendali, nonché delle pronunce giurisprudenziali che sono state emanate in questi anni.

Nel delineare i criteri per la creazione in un Modello che possa far fronte alle esigenze dell'Ente, i Giudici hanno anche evidenziato la necessità di:

- effettuare un'analisi delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- effettuare una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda;
- prendere in considerazione la storia dell'Ente (vicende passate, anche giudiziarie);
- prevedere la segregazione delle funzioni nei processi a rischio;
- attribuire poteri di firma autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- prevedere un sistema di monitoraggio idoneo a segnalare le situazioni di criticità;
- adottare strumenti e meccanismi che rendano trasparente la gestione delle risorse finanziarie, che impediscano cioè, che vengano creati fondi neri attraverso l'emissione di fatture per operazioni inesistenti, attraverso spostamenti di denaro non giustificate tra Società appartenenti allo stesso gruppo, attraverso pagamenti di consulenze mai effettuate o di valore nettamente inferiore a quello dichiarato dalla Società.

La giurisprudenza ha mostrato particolare attenzione anche nei confronti dell'OdV. Deve infatti trattarsi di un organo in grado di svolgere la sua funzione in maniera autonoma ed indipendente. In più di una pronuncia si è evidenziato, inoltre, l'opportunità che tale OdV sia costituito, per le grandi Società, da un organo collegiale, composto da soggetti che abbiano capacità specifiche in ambito giuridico ed economico. Possono essere membri dell'OdV anche soggetti interni all'Ente, purché privi di funzioni operative e purché l'elemento esterno sia predominante.

1.10. Le Linee Guida di Confindustria

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

A tal proposito, si sottolinea che le Linee Guida di Confindustria hanno costituito un importante punto di riferimento nella redazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Nel giugno del 2004, il Ministero della Giustizia ha approvato le "Linee Guida" per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001", elaborate da Confindustria nel 2002 ed aggiornate nella versione del 24 maggio 2004; in data 2 aprile 2008, il Ministero ha approvato ulteriori aggiornamenti e, di conseguenza, Confindustria ha provveduto ad adeguare le "Linee Guida" ai numerosi interventi legislativi che hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti.

In data 21 luglio 2014, il Ministero della Giustizia ha approvato gli ulteriori aggiornamenti alle Linee Guida apportati da Confindustria a marzo 2014. Questa versione ha adeguato il precedente testo delle Linee Guida alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute. In particolare, le principali modifiche e integrazioni della parte generale di tali Linee Guida hanno riguardato: (i) il capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; (ii) il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; (iii) l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; (iv) il fenomeno dei gruppi di imprese.

Da ultimo, a giugno 2021, Confindustria ha pubblicato una nuova e aggiornata versione delle proprie Linee Guida, anch'essa approvata dal Ministero, recante alcune modifiche necessarie a rendere tale strumento al passo con le innovazioni legislative che hanno riguardato il sistema 231 negli ultimi anni. Le nuove Linee Guida forniscono alle imprese indicazioni metodologiche utili per l'elaborazione dei modelli di *governance* aziendale, con un aggiornamento che ha interessato sia la Parte generale che quella speciale, con interventi puntuali su diversi temi. Nella Parte generale le principali novità riguardano:

- la disciplina del *whistleblowing*, ossia l'obbligo per gli enti di implementare un sistema che consenta ai lavoratori di segnalare eventuali violazioni del modello o, più in generale, commissioni di illeciti all'interno dell'azienda, senza che da ciò derivino ritorsioni nei loro confronti;
- gli aggiornamenti conseguenti alla L. n. 3/2019 (Legge Spazzacorrotti);
- l'opportunità di valorizzare un approccio integrato alla *compliance*, nella consapevolezza che, mentre una pluralità di processi può portare alla duplicazione di ruoli e di controlli e generare inefficienza, viceversa un sistema di *compliance* unitario, basato su processi che comunicano tra loro, può consentire l'ottimizzazione delle attività in termini di risorse umane ed economiche;
- ulteriori suggerimenti in materia di organizzazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Nella parte speciale le Linee Guida sono state invece integrate con paragrafi dedicati alle più recenti fattispecie di reato presupposto della responsabilità 231 (es. corruzione privata, caporalato, abusi di mercato, autoriciclaggio e riciclaggio, traffico di influenze illecite, reati tributari, contrabbando, reati di peculato).

I punti fondamentali, contenuti nel citato documento, di cui si è tenuto conto nella stesura del presente Modello, possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree a rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo identificate da Confindustria sono:

- Codice Etico;

- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo integrati;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema disciplinare-sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'OdV, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obblighi di informazione dell'OdV.

2. AMIAS SERVIZI S.R.L.

2.1. Presentazione della Società

AMIAS Servizi S.r.l. (di seguito anche solo “**AMIAS Servizi**” o la “**Società**”) è una società a responsabilità limitata *in house providing* ex art. 16 D.Lgs. 175/2016 ed art. 17 D.Lgs. 201/2022 a partecipazione monocomunale del Comune di Selvino.

L'attuale AMIAS Servizi inizia l'attività nel 1927 e viene costituita ufficialmente il 2 febbraio 1935 come Azienda del Comune di Selvino, col nome di A.M.I.A.S., Azienda Municipalizzata Idroelettrica ed Acquedotto di Selvino, nata al fine di erogare i servizi pubblici di energia elettrica ed acqua potabile.

Nel corso del tempo, essa viene trasformata prima in Azienda Speciale nel 1994, e in seguito, nel 2003, si trasforma in AMIAS Servizi S.r.l., che ha come unico socio, come predetto, il Comune di Selvino.

AMIAS Servizi S.r.l. svolge i seguenti servizi/attività, tutti di pubblico interesse:

- svolge sino al 31 dicembre 2030, in affidamento diretto dal Ministero Economia e Finanze, il servizio elettrico nel territorio comunale *ex* D.Lgs. 79/1999; con la stessa scadenza il Comune affida alla Società il servizio di pubblica illuminazione;
- gestisce l'affidamento in *house providing* dal Comune, sino al 31 marzo 2034, del servizio della sosta a pagamento nel territorio comunale;
- svolge inoltre in affidamento *in house*, sino al 31 dicembre 2026, diversi servizi pubblici ed attività strumentali (spazzamento stradale, gestione del verde pubblico, servizi manutentivi cimiteriali, altre attività minori), nonché la gestione della rimozione della neve;
- è proprietaria e gestisce le centrali di produzione idroelettrica, con conseguimento dei relativi ricavi e sostenimento dei costi.

E' inoltre di proprietà della Società l'impianto di risalita del Monte Purito, assegnato in concessione a terzi sino al 31 dicembre 2034.

Ancora, in esito a fusione per incorporazione di Funivia Albino Selvino S.r.l. *ex* art 2501 e ss c.c., AMIAS Servizi (atto di fusione celebrato il 29 ottobre 2021) ha acquisito la proprietà delle infrastrutture della funivia; al momento della approvazione del Modello il gestore del servizio, che eroga un canone a favore di AMIAS Servizi, è Arriva S.p.A., in forza di convenzione che prosegue transitoriamente in attesa dello svolgimento e dell'aggiudicazione della procedura di evidenza pubblica per l'affidamento del trasporto pubblico locale, in ossequio alla normativa regionale.

Relativamente alla gestione di acquedotto e fognatura, il Comune di Selvino ha trasferito ad Uniacque S.p.A. (affidatario d'ambito) i servizi con decorrenza 1 aprile 2023, pur rimanendo in titolarità di AMIAS Servizi le infrastrutture idriche.

2.2. Informazioni generali

Ragione Sociale: AMIAS Servizi S.r.l.

Sede Legale: Corso Milano 19, 24020 Selvino (BG)

Sede Operativa - Magazzino: Via Manzù 1, 24020 Selvino (BG)

Sede Operativa - Centrale elettrica: Aviatico (BG), S.P. 28 km + 900

Partita Iva/Codice Fiscale: 02127560163

Codice Ateco: Attività primaria: Codice: 35.11 - produzione di energia elettrica

Attività secondarie: Codice: 35.13 - distribuzione di energia elettrica

Codice: 42.11 - costruzione di strade, autostrade e piste aeroportuali

Codice: 52.21.5 - gestione di parcheggi e autorimesse

Codice: 81.29.91 - pulizia e lavaggio di aree pubbliche, rimozione di neve e ghiaccio

Codice: 81.3 - cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole)

Codice: 96.03 - servizi di pompe funebri e attività connesse

2.3. Assetto Societario e organizzativo di AMIAS Servizi S.r.l.

AMIAS Servizi S.r.l. ha adottato un modello di *governance* tradizionale, idoneo ad assicurare il pieno raggiungimento degli obiettivi sociali.

Nello specifico, il sistema di *governance* della Società è strutturato conformemente a quanto previsto dallo Statuto ed è così articolato:

- Amministratore Unico, incaricato di gestire la Società, a cui sono affidati i rapporti istituzionali, la rappresentanza legale e la firma sociale;
- Sindaco Unico, chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- Assemblea dei soci (unico socio è il Comune di Selvino), a cui spetta l'assunzione delle decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo statuto vigente.

Sono stati inoltre nominati:

- Revisore legale, al quale è affidato il compito di analizzare e certificare il bilancio e le scritture contabili, raccogliere dati sulla situazione economica aziendale e verificare l'applicazione delle normative contabili, fiscali e tributarie in vigore;
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con compiti di controllo e presidio sull'osservanza delle misure del Piano di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità (PTPCT) per garantire un adeguato livello di legalità, di trasparenza e sviluppo della cultura dell'integrità;
- Direttore Tecnico, cui sono affidati i poteri operativi di ordinaria amministrazione e che valuta l'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile della Società.

Sulla base dell'organigramma aziendale, a cui si rinvia, e dei Ruoli/poteri suillustrati, sono stati individuati i Responsabili delle diverse Aree e funzioni della Società, e ad essi sono state sottoposte le interviste aventi a oggetto la valutazione del rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità *ex* D.Lgs. 231/2001.

3. IL MODELLO DI AMIAS SERVIZI S.R.L.

3.1. Le finalità perseguite da AMIAS Servizi con l'adozione del Modello

Nella costante promozione della legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, AMIAS Servizi S.r.l. ha ritenuto di adottare ed attuare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello è completato dal **Codice Etico**, che a propria volta si affianca anche alla Carta dei Servizi relativa alla gestione delle soste a pagamento, quale impegno assunto nei confronti dei cittadini e dei turisti, nonché al D.P.R. 62/2013, ovvero al Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 D.Lgs. 165/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto che individuano nello stesso un elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e più in generale intrattengono rapporti con la stessa, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento alle c.d. “attività sensibili”, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative *ex* D.Lgs. 231/2001 irrogabili alla Società;
- ribadire che i comportamenti contrari alle norme di legge ed ai principi etici adottati da AMIAS Servizi S.r.l. sono fortemente condannati dalla Società;
- consentire alla Società di vigilare sulle attività a rischio al fine di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria, così come nel tempo aggiornate.

3.2. I “Destinatari” del Modello organizzativo di AMIAS Servizi

Il Modello è indirizzato a tutto il personale della Società, che è tenuto a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere dunque rispettati da:

- Amministratore Unico;
- Sindaco Unico;
- Revisore legale;
- Direttore tecnico, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e gli altri dipendenti;
- Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e Amministratore di Sistema, per le Parti Speciali di loro competenza.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti “Destinatari”.

La Società si impegna inoltre a condividere l'adozione del Modello e a richiedere il rispetto del proprio Codice Etico e delle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/2001, e in generale delle norme di legge vigenti, con i soggetti terzi con cui opera, quali consulenti, fornitori e appaltatori, resolvendo il relativo contratto in caso di violazione degli stessi.

3.3. Metodologia e mappatura della attività a rischio

Il buon funzionamento del Modello dipende da quanto esso risulti aderente alla realtà aziendale in cui è destinato a operare. Specificamente, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede un'analisi delle attività svolte nell'ambito della Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto, possono considerarsi a rischio di illeciti, nonché prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, AMIAS Servizi S.r.l. ha costituito un gruppo di lavoro, composto dai principali responsabili e referenti aziendali e dallo Studio Legale incaricato della predisposizione del Modello, che ha articolato la predisposizione del Modello nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare della Società attraverso lo svolgimento di colloqui e interviste con i principali Responsabili aziendali, al fine di effettuare una prima analisi dell'organizzazione, dei compiti attribuiti alle varie funzioni aziendali e delle attività da queste svolte; nonché di identificare i processi nei quali tali attività sono articolate, e la loro concreta ed effettiva attuazione, ovvero le modalità operative;

- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a “rischio” di commissione dei reati, nonché prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commetterli, operata sulla base dell’esame preliminare del contesto aziendale di cui al precedente punto, nonché della normativa del settore economico di riferimento e dei rischi a questo riconducibili;
- analisi, tramite colloqui e interviste con i Responsabili delle aree a Rischio Reato identificate, dei principali fattori di rischio connessi ai reati di cui al Decreto, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell’adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno, nonché adeguamento dello stesso, finalizzato alla riduzione dei rischi identificati ad un livello accettabile.

Con specifico riferimento alla suddetta attività di c.d. *risk assessment*, all’esito della mappatura delle attività aziendali, è stato messo a punto dal gruppo di lavoro un elenco delle aree a Rischio Reato, ovvero di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce delle attività svolte, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, ed astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società.

Le attività a rischio comprendono sia le attività sensibili che presentano rischi diretti di rilevanza penale ai fini del Decreto citato, sia le attività strumentali, che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, supportano la realizzazione del reato costituendone, quindi, la modalità di attuazione.

La “mappatura” è stata condivisa con i Responsabili aziendali, di concerto con i quali sono state individuate pertanto le attività “a rischio” reato, già presidiate o ancora da proceduralizzare, nonché concordate le ulteriori attività che si è ritenuto opportuno comunque regolamentare.

In definitiva, sulla base della “mappatura” delle aree di attività e dei processi a rischio reato effettuata, nonché dell’analisi del sistema di controllo interno in uso presso la Società, sono stati individuati i principi comportamentali e procedurali specifici e i controlli a presidio da seguire per evitare, o ridurre la possibilità di commissione degli illeciti, e predisposte le Parti Speciali del Modello suddivise per “categorie” di reato, alle quali pertanto si rinvia.

Giova precisare che per non tutte le “categorie” di reati previste dal D.Lgs. 231/2001 sono state contemplate nelle Parti Speciali del Modello: infatti, il rischio di commissione di alcune è risultato, anche alla luce delle interviste effettuate, nullo, e dunque nemmeno astrattamente ipotizzabile, anche in considerazione dell’attività tipica svolta da AMIAS Servizi S.r.l., o comunque allo stato “trascurabile”, con la precisazione che in ogni caso tutti gli illeciti contemplati dal Decreto si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dai presidi generali di cui al Codice Etico.

Inoltre, anche nell’ambito delle “categorie” di reato oggetto delle suddette Parti speciali, come evincibile dalle schede di valutazione del rischio alle quali si rimanda, di alcune fattispecie è stata esclusa la

compatibilità con le caratteristiche e l'attività della Società, o in ogni caso la realizzabilità nel contesto aziendale, e non è stato di conseguenza necessario disciplinare principi di comportamento specifici.

3.4. I principi e le procedure su cui si fonda il Modello

Il Modello predisposto da AMIAS Servizi S.r.l. si fonda su di un sistema di principi che si sostanzia:

- in una premessa volta ad illustrare la normativa del Decreto, in particolare relativamente ai presupposti della responsabilità, ai reati previsti, ai soggetti autori degli stessi e alle sanzioni che potrebbero essere irrogate alla Società;
- in una breve descrizione della Società e della relativa attività di business;
- nella descrizione dell'assetto societario e organizzativo di AMIAS Servizi S.r.l., nonché del sistema di ripartizione dei poteri e delle deleghe;
- nella individuazione delle aree decisionali e di controllo, nonché delle diverse funzioni;
- nella mappatura delle aree di rischio ai sensi della normativa 231, ovvero nell'identificazione e descrizione dei settori/attività/aree sensibili con riferimento ai reati richiamati dal Decreto, attraverso l'analisi dei più rilevanti documenti, così come *supra* dettagliata;
- in riferimento alle aree individuate come a rischio di reato – ovvero per le ulteriori attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare – nella predisposizione dei principi comportamentali e procedurali, generali e specifici, e dei controlli a presidio volti a prevenire il rischio di commissione dei reati;
- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello con contestuale predisposizione del sistema di reporting da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nel Codice Etico adottato dalla Società;
- nella istituzione dei canali interni per la trasmissione e gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023;
- nel divieto di ritorsione;
- nella previsione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e del Codice Etico, sia la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dalla normativa *whistleblowing*;
- nella indicazione delle iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi e delle regole comportamentali in esso contenuti.

3.5. La struttura del Modello organizzativo di AMIAS Servizi S.r.l.

Il Modello di organizzazione e gestione adottato consiste in un complesso di regole, strumenti, procedure e principi di comportamento, funzionale a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo e di gestione ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti previste dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello si compone quindi:

- di una **Parte Generale**, comprensiva anche:
 - della **Procedura per le segnalazioni di illeciti (Whistleblowing)**, in cui sono dettagliati, oltre alle informazioni sui canali, sui presupposti, sulle modalità per effettuare le segnalazioni e sulla loro gestione, gli obblighi di riservatezza, la tutela del segnalante, il divieto di ritorsione e di ostacolo alla segnalazione, nonché il trattamento e la conservazione dei dati, e
 - del **Sistema Disciplinare** (idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e del Codice Etico, sia la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dalla normativa *whistleblowing*);
- nonché delle seguenti **Parti Speciali** a presidio delle attività individuate come astrattamente a rischio reato:
 - Reati contro la Pubblica Amministrazione (A),
 - Reati di criminalità organizzata (B),
 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati (C),
 - Reati societari (D),
 - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (E),
 - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (F),
 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (G),
 - Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (H),
 - Reati ambientali (Parte Speciale "I"),
 - Reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Parte Speciale "L"),

○ Reati tributari (Parte Speciale “M”).

- Parte integrante e sostanziale del Modello è rappresentata infine dal **Codice Etico**, quale elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, recante i principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, e l'impegno della Società volto al rispetto ed alla tutela dei beni giuridici presi in considerazione dalle fattispecie in esame.

3.6. Aggiornamento del Modello

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di assicurarne il costante adattamento alla realtà aziendale, ovvero alle specifiche esigenze dell'ente e alla sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di: innovazioni normative; violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo; modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Amministratore Unico cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La cura dell'aggiornamento, in termini di proposta e sollecitazione in tal senso, rientra tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico di AMIAS Servizi, pertanto, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad effettuare le successive modifiche e integrazioni del Modello stesso, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

4. L' ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Individuazione e requisiti dell'OdV

L'esenzione della Società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6 comma 1 lettera b) e d) del Decreto, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del suo costante aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione citata, nonché delle Linee Guida delle principali associazioni di categoria e della giurisprudenza in materia, l'Amministratore Unico provvede a nominare un Organismo di vigilanza, in composizione monocratica o collegiale, che sia dotato dei seguenti requisiti e caratteristiche:

- **autonomia e indipendenza:**

i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della attività di controllo e che

non abbia mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che si richiede all'OdV nel suo complesso. A garanzia dell'indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni è previsto che l'Organismo di Vigilanza riferisca al massimo vertice aziendale ovvero all'Amministratore Unico.

- **onorabilità:**

L'OdV non incorre in alcuna delle cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza, come di seguito specificate.

- **professionalità ed imparzialità:**

L'OdV possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

- **continuità d'azione:**

L'OdV svolge in modo costante le attività necessarie per la vigilanza sul Modello;

- **disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari:**

a dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio fondo spese, di cui potrà chiedere integrazione ove necessario, e di cui potrà disporre per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei compiti. Tale budget è approvato dall'Amministratore Unico.

4.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dell'OdV

La nomina dell'OdV è di competenza dell'Amministratore Unico, che al momento del conferimento dell'incarico ne determina durata e rinnovabilità.

Qualora le caratteristiche dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico, l'Amministratore Unico procederà alla revoca dell'incarico e alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti. La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo all'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità. Per giusta causa di revoca riferita al componente dell'OdV dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il soggetto interessato inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l' "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

- una sentenza di condanna passata in giudicato per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, l'Amministratore Unico provvederà a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

La rinuncia da parte dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Amministratore Unico per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

4.3. Funzioni e poteri dell'OdV

I compiti propri dell'OdV possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- valutare la reale efficacia ed adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto e oggetto di valutazione aziendale;
- proporre agli Organi competenti eventuali aggiornamenti del Modello che dovessero emergere a seguito dell'attività di verifica e controllo, allo scopo di adeguarlo ai mutamenti normativi o alle modifiche della struttura aziendale.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di una serie di poteri e prerogative. Infatti lo stesso può:

- condurre ricognizioni periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, effettuare verifiche che le regole comportamentali e procedurali e i controlli previsti all'interno del Modello siano eseguiti e documentati in maniera conforme, e che i principi etici siano rispettati;
- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili, anche attraverso strutture di controllo già esistenti nella Società;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere informazioni ai Responsabili delle singole funzioni aziendali e, ove necessario, anche all'Organo dirigente, nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc.;

- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi dei modelli e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dei modelli stessi, contenenti le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti (organizzare corsi di formazione, divulgare materiale informativo ecc.).

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV, il quale disciplina il proprio funzionamento interno mediante un apposito Regolamento delle proprie attività.

Nello svolgimento della propria attività, è previsto che l'OdV:

- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire e a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti alle attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento dell'incarico, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dal medesimo;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete in ragione dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento dell'incarico.

4.5. Reporting dell'OdV nei confronti degli organi sociali

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Amministratore Unico della Società, e riferisce con continuità in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Inoltre, secondo la periodicità indicata nello specifico Regolamento di cui lo stesso si dota, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione in forma scritta, indirizzata all'Amministratore Unico, nonché altresì trasmessa al Sindaco Unico, riguardante la attività svolta e i risultati raggiunti, i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché le azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati, oltre che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

Annualmente, l'Organismo aggiorna altresì il piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuano le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, con l'indicazione della priorità degli interventi.

In ogni caso, l'Organismo potrà chiedere di essere sentito dall'Amministratore Unico ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni all'Amministratore Unico.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'Amministratore Unico per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

4.6. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

Rinviando al paragrafo successivo per quanto riguarda le segnalazioni, quanto ai flussi informativi l'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

Come dettagliato nel Regolamento di cui l'OdV si dota, all'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmesse le seguenti informazioni con relativa documentazione:

- a) modifiche alla composizione degli Organi sociali;
- b) mutamenti e aggiornamenti del sistema dei poteri, delle deleghe e delle procure adottato dalla Società;
- c) notizie relative a significativi cambiamenti organizzativi (organigramma);
- d) mutamenti e/o aperture di aree di attività;
- e) provvedimenti 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. 231/2001 riguardanti la Società e i Destinatari del Modello, direttamente o indirettamente;
- f) verbali relativi ad accertamenti, e conseguenti esiti ed eventuali comminazioni di sanzioni, avviati da parte degli enti competenti;
- g) richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- h) notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni, ogniqualvolta rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
- i) comunicazioni, relazioni e rilievi da parte dei consulenti aziendali (quali RSPP, Amministratore di Sistema) riguardanti aspetti che possono rilevare ai fini del Decreto;
- j) accadimenti aziendali (es. infortuni sul lavoro) potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto;
- k) relazioni e rilievi, interni ed esterni, da cui emergano la commissione di reati contemplati dal Decreto, la responsabilità da parte di soggetti aziendali per le suddette ipotesi di reato, violazioni

delle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico, o in ogni caso fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

- l) determinazioni dell'Amministratore Unico e verbali dell'Assemblea dei Soci ogniqualvolta possano assumere rilievo ai fini del Decreto;
- m) bilanci d'esercizio annuale approvati;
- n) relazioni e rilievi del Sindaco e del Revisore Unico;
- o) relazioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito anche RPCT);
- p) verbali inerenti a operazioni atipiche o inusuali, ogniqualvolta possano assumere rilievo ai fini del Decreto;
- q) rendicontazione del rispetto della normativa pubblicistica in materia di appalti pubblici per l'effettuazione dei propri acquisti di forniture, servizi, lavori;
- r) documentazione relativa alla erogazione e utilizzo di contributi pubblici.

I suddetti flussi informativi debbono pervenire all'indirizzo di posta elettronica, riservato all'OdV, **odv@amiasservizi.it**.

Ogni informazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e, se necessario, cartaceo, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

Nello svolgimento della sua attività l'Organismo di Vigilanza si coordina e confronta con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e con gli altri Responsabili e referenti aziendali.

Inoltre, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza relaziona periodicamente all'OdV gli esiti dell'attività di verifica svolta ai sensi del Piano annuale condiviso.

Anche il Sindaco Unico intrattiene un rapporto continuativo con l'Organismo di Vigilanza, per lo scambio di informazioni attinenti al sistema di controllo interno, rispetto al quale, seppure con competenze differenti, entrambi svolgono attività di presidio.

5. PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI (*WHISTLEBLOWING*)

5.1. La disciplina e l'attuazione

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (cd. disciplina *whistleblowing*) ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Il D.Lgs. 24/2023 si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato, così come rispettivamente precisati alle lett. p) e q) dell'art. 2 comma 1. Per quanto ora interessa, si evidenzia che

tra soggetti del settore pubblico la norma contempla espressamente le società *in house* quali AMIAS Servizi S.r.l., a loro volta definite dall'art. 2, comma 1, lett. o) D.Lgs. 175/2016.

Rinviando ai successivi paragrafi per la specifica illustrazione, si anticipa che ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023, nonché delle Linee Guida in materia di *whistleblowing* approvate dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e con delibera n. 478 del 26 novembre 2025 (di seguito anche solo le "Linee Guida dell'ANAC"), ai suddetti soggetti è fatto obbligo di attivare propri canali di segnalazione (cfr. *infra* par. 5.4), che devono garantire la riservatezza: della persona segnalante; del c.d. facilitatore (definito come la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo); della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tali enti sono tenuti altresì a definire le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione (cfr. *infra* par. 5.5).

Inoltre, è necessario che sia individuato puntualmente il soggetto a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interna (cfr. *infra* par. 5.3). Tale soggetto deve possedere i requisiti della professionalità e dell'autonomia, requisito quest'ultimo da declinarsi, secondo quanto specificato nelle Linee Guida dell'ANAC, come imparzialità e indipendenza.

Altresì, ai fini del coordinamento tra norme, per consentire la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, di cui i destinatari sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, il D.Lgs. 24/2023 stabilisce che "*i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001 prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto*" (cfr. art. 4 comma 1), nonché, nel relativo sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di coloro che si accerta essere responsabili degli illeciti previsti dalla normativa *whistleblowing* (cfr. art. 21 comma 2 con espresso riferimento ai soggetti del settore privato, previsione estesa dalle Linee Guida anche a quelli del settore pubblico).

Al contempo, l'art. 6 comma 2-bis D.Lgs. 231/2001, riguardante le modalità di segnalazione, è stato sostituito dal seguente: "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*", con la conseguente abrogazione dei previgenti commi 2-ter e 2-quater in punto di divieto di ritorsione e sanzioni disciplinari.

Ciò detto con riguardo ai canali interni, il D.Lgs. 24/2023 istituisce anche un canale di segnalazione esterna, la cui gestione è demandata all'ANAC, che può essere utilizzato solo al ricorrere di uno dei presupposti previsti dall'art. 6 (cfr. *infra* par. 5.8).

Ancora, il D.Lgs. 24/2023 contempla la "divulgazione pubblica", indicando all'art. 15 le condizioni al sussistere delle quali la persona segnalante che effettua la divulgazione pubblica beneficia di protezione; ed estende altresì le tutele del *whistleblower* alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile (cfr. *infra* par. 5.8).

L'art. 5 comma 1 lett. e) D.Lgs. 24/2023 impone agli enti di fornire informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

In attuazione alle suddette disposizioni, AMIAS Servizi S.r.l. ha provveduto pertanto a definire i canali di segnalazione interna e la Procedura per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione (di seguito la “Procedura”), così come illustrati nei paragrafi che seguono unitamente alle ulteriori informazioni previste dalla disciplina *whistleblowing* in esame, anche con riferimento alle segnalazioni esterne e alla divulgazione pubblica.

La Procedura viene comunicata ai destinatari (cfr. par. 5.2 per la precisazione di chi può effettuare la segnalazione), nonché è esposta in un luogo aziendale accessibile a tutti e pubblicata sulla pagina internet della Società.

La Società svolge anche iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del *whistleblowing* e la Procedura per il suo utilizzo.

5.2. Le violazioni segnalabili e chi può effettuare la segnalazione

Quanto all'**oggetto della segnalazione**, divulgazione pubblica o denuncia, si deve trattare di informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle violazioni di normative nazionali e dell'Unione europea, commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in AMIAS Servizi S.r.l..

Specificamente, in osservanza dell'art. 2 comma 1 D.Lgs. 24/2023, possono essere segnalati, divulgati o denunciati i seguenti illeciti, di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo o professionale:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali in violazione delle disposizioni normative nazionali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello organizzativo adottato dalla Società;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, quali le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

In via prioritaria, i segnalanti devono utilizzare i canali interni; solo al sussistere di particolari condizioni (cfr. *infra* par. 5.8), possono ricorrere al canale esterno, alla divulgazione pubblica o alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il D.Lgs. e ANAC specificano poi ciò che è **escluso** dalla disciplina del *whistleblowing*.

In particolare, **non** possono essere **segnalate** secondo la presente Procedura le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, attinenti esclusivamente ai suoi **rapporti individuali di lavoro e/o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate** (es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro, in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società).

Ancora, **non** rientrano nel D.Lgs. 24/2023 le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale o relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Inoltre, pur premesso che oggetto di segnalazione possono essere sia le segnalazioni proprie sia quelle ricevute da un terzo, non sono tuttavia ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Per quanto riguarda invece **chi può effettuare la segnalazione**, le disposizioni e tutele del D.Lgs. 24/2023, così come di seguito descritte e recepite dalla Società, si applicano, ai sensi dell'art. 3 comma 3, alle seguenti persone che segnalano informazioni sui predetti illeciti e violazioni:

- lavoratori subordinati di AMIAS Servizi S.r.l.;
- lavoratori autonomi della Società;
- lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso fornitori o appaltatori di AMIAS Servizi S.r.l.,
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- il socio di AMIAS Servizi S.r.l., ovvero il Comune di Selvino, nella persona del Sindaco nonché dei soggetti legittimati ad agire in nome e per conto del Comune;

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La disciplina *whistleblowing* si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

5.3. Il gestore delle segnalazioni interne

In ottemperanza al dettato normativo e alle Linee Guida dell'ANAC, AMIAS Servizi S.r.l. ha individuato **il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ("RPCT")** come il destinatario e **Gestore delle segnalazioni del *whistleblower***.

Il RPCT ha l'obbligo di garantire la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e della documentazione ricevute, nonché la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione, e dei soggetti coinvolti e menzionati nella stessa.

Nel caso in cui una persona diversa dal RPCT riceva una segnalazione identificabile come *whistleblowing*, deve entro sette giorni trasmetterla al RPCT utilizzando i canali indicati nel paragrafo 5.4.

Ai par. 5.5 e 5.6 sono dettagliate le attività, i poteri e gli obblighi del RPCT nella gestione delle segnalazioni, precisando sin d'ora che il suddetto Gestore delle segnalazioni opera con imparzialità, ovvero in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, attraverso un'attività scevra da condizionamenti o favoritismi; nonché con indipendenza, ossia senza interferenze, svolgendo in autonomia le verifiche di competenza e le iniziative consequenziali.

All'Amministratore Unico di AMIAS Servizi S.r.l. non sono pertanto attribuiti poteri di supervisione della gestione delle segnalazioni, ed egli, pur svolgendo un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della Procedura *whistleblowing*, potrà essere coinvolto solo a valle dell'istruttoria, per l'assunzione delle relative determinazioni laddove la segnalazione risulti fondata.

Non compete infatti al RPCT alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

Ciò chiarito, si precisa infine che in caso di **segnalazione di terzi riguardante il RPCT** o di segnalazione da parte del RPCT e relativa a terzi, la segnalazione in questione deve essere **trasmessa**, con le modalità illustrate nel par. 5.4, **all'Organismo di Vigilanza**, che la gestirà nel rispetto degli obblighi di riservatezza, delle tempistiche e delle modalità normativamente previsti e *infra* dettagliati.

5.4. I canali interni e il contenuto delle segnalazioni

Conformemente a quanto prescritto, oltre che dal D.Lgs. 24/2023, dalle Linee Guida dell'ANAC, AMIAS Servizi S.r.l. mette a disposizione plurimi **canali interni**, che consentano di effettuare segnalazioni sia in forma scritta che orale, e precisamente:

- In forma **scritta**, attraverso la **piattaforma informatica**:

La Società ha istituito quale canale di comunicazione un applicativo software (TeamSystem Whistleblowing powered by GlobaLeaks) accessibile tramite il link, pubblicato sulla pagina internet aziendale, <https://amiasservizi.smartleaks.cloud/#/>.

Cliccandoci, si apre una procedura guidata che consente la compilazione, l'invio e la ricezione da parte esclusivamente del RPCT delle segnalazioni (anche anonime) di presunti fatti illeciti attraverso un canale criptato che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.

A ciascuna segnalazione viene assegnato un codice identificativo univoco che consente di verificare in ogni momento lo stato di lavorazione della segnalazioni, di inviare integrazioni e di ricevere comunicazioni.

- In forma **orale**, richiedendo, attraverso il canale sopra indicato, un **incontro diretto** con il RPCT, che provvede tempestivamente all'audizione in un luogo idoneo a garantire la riservatezza del segnalante.
- Premesso che la piattaforma informatica è il **canale di segnalazione assolutamente prioritario**, nei **casi eccezionali** (da motivare da parte del segnalante) in cui non sia possibile usarla la piattaforma on line, la segnalazione e la richiesta di incontro diretto possono essere inviate a mezzo del **servizio postale** ordinario all'indirizzo: **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di AMIAS Servizi S.r.l. - Corso Milano nr. 19, 24020 Selvino (BG)**.

In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza e in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del RPCT, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe devono poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*riservata*" e sia intestata "*all'attenzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*". Si richiede inoltre di specificare che si tratta di una segnalazione "*whistleblowing*", per la quale si intende cioè mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

La segnalazione viene così consegnata senza ritardo al RPCT, il quale provvede a protocollazione riservata.

Il servizio di posta ordinario, con le modalità *supra* indicate, può essere utilizzato anche qualora il RPCT coincida con il segnalante o con il segnalato, ma in tal caso la busta esterna deve essere intestata "*all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di AMIAS Servizi S.r.l.*", che la gestirà nel rispetto degli obblighi di riservatezza, delle tempistiche e delle modalità normativamente previsti e illustrati nei paragrafi *infra*.

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate. Il segnalante deve, cioè, fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT possa effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari, anche ai fini del vaglio di ammissibilità.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché, nel caso eccezionale in cui non si utilizzi la piattaforma informatica, un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- la descrizione precisa, chiara e puntuale dei fatti oggetto di segnalazione, comprese le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati;
- le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati o altri elementi che consentano di identificarlo;
- l'indicazione di eventuali prove (documenti o non) e di ogni altra informazione a sostegno di quanto segnalato.

In caso di segnalazioni da cui non sia possibile ricavare l'identità del segnalante, il RPCT procede comunque alla registrazione di qualsivoglia forma di segnalazione, anche al fine di rintracciarla qualora la persona segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima. Ciò detto, la segnalazione anonima sarà presa in considerazione solo quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari, e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (cfr. par. 5.5).

5.5. La gestione delle segnalazioni interne

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, una volta ricevuta la segnalazione, la esamina, valutandone *in primis* l'ammissibilità, e a seguire la completezza, la rilevanza e il *fumus* di fondatezza.

Il RPCT pertanto:

- comunica al segnalante la ricezione della segnalazione entro sette giorni dalla stessa;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (o comunque entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso).

Ricezione

Specificamente, il RPCT, in ottemperanza a quanto da ultimo previsto dall'art. 5 D.Lgs. 24/2023, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

L'avviso di ricevimento viene comunicato mediante la piattaforma informatica o, in caso di mancato utilizzo della piattaforma, inoltrato al recapito indicato dalla persona segnalante nella segnalazione o, in assenza di quest'ultima indicazione, a quello utilizzato dalla persona segnalante per inoltrare la segnalazione.

Come *supra* anticipato, nel caso in cui la segnalazione sia presentata a un soggetto diverso dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, e sia evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing* (es. esplicitata la dicitura "*whistleblowing*" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), è fatto obbligo di trasmettere la stessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al suddetto RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora la segnalazione riguardi il RPCT, e sia comunque trasmessa allo stesso, quest'ultimo la inoltra immediatamente all'Organismo di Vigilanza, che la gestirà, come predetto, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, delle tempistiche e delle modalità normativamente previsti e illustrati nella presente Procedura.

Procedibilità e ammissibilità

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il RPCT procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.

Nello specifico, durante tale fase, valuta innanzitutto la procedibilità, verificando cioè che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come *whistleblowing*, il RPCT la trasmette all'Amministratore Unico di AMIAS Servizi S.r.l. che la tratterà come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

Una volta invece verificato che la segnalazione risulti procedibile, il RPCT ne valuta l'ammissibilità come segnalazione *whistleblowing*.

Alla luce delle indicazioni *supra* esposte circa il contenuto della segnalazione, essa può essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Durante la verifica preliminare, RPCT può richiedere al segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Ciò detto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il RPCT procede all'archiviazione, mantenendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Nel caso in cui invece sia confermata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il RPCT assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

A tal fine, acquisisce direttamente gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione e delle informazioni ricevute.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può inoltre avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori.

Il segnalante viene anche preventivamente informato della eventualità che la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità, potrà essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

Il RPCT può altresì effettuare accertamenti per determinare la veridicità di quanto affermato nella segnalazione, attraverso la consultazione delle banche dati al cui accesso è abilitato in ragione del suo ruolo, nonché mediante l'audizione di soggetti interni ed esterni e richiedendo tutta la documentazione e le informazioni necessarie agli uffici competenti.

Più in generale, può coinvolgere tutte le funzioni aziendali e le strutture interne, nonché soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste per il caso di specie. In particolare, nel caso di segnalazioni rilevanti in termini "231" (condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello organizzativo), trasmette immediata informativa all'Organismo di Vigilanza (salva l'ipotesi in cui quest'ultimo coincida con il con il segnalante o con il segnalato), affinché quest'ultimo, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa seguire l'andamento dell'istruttoria e condividere le proprie eventuali osservazioni.

In tali casi di coinvolgimento di terzi, ai fini della tutela della riservatezza, il gestore non trasmette loro la segnalazione, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando sempre la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità della persona segnalante.

Qualora poi si renda necessario, il RPCT trasmette l'intera documentazione pervenuta – nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione – alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione ai sensi della normativa *whistleblowing*. Laddove

l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

Una volta completata l'istruttoria, se il RPCT ritiene manifestamente infondata la segnalazione, il procedimento viene archiviato, dandone adeguata motivazione.

Nel caso in cui invece il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, ne dà immediata comunicazione all'Amministratore Unico, e gli invia la pratica affinché effettui le valutazioni del caso e adotti i provvedimenti necessari.

Fermo quanto sopra, con cadenza annuale, il RPCT trasmette comunque all'Amministratore Unico, al Sindaco Unico e all'Organismo di Vigilanza report delle segnalazioni ricevute, delle attività di verifica svolte e dell'esito delle stesse, anche al fine della verifica del funzionamento del sistema *whistleblowing* e della necessità di eventuali miglioramenti.

Riscontro al segnalante

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento (o – in mancanza di tale avviso – entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per il suddetto), il RPCT fornisce riscontro al segnalante, definitivo se l'istruttoria è terminata, oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il RPCT comunica al segnalante, alternativamente:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- la valutazione del *fumus* di fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione all'Amministratore Unico o all'Autorità giudiziaria;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, verrà poi comunicato alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o valutazione del *fumus* di fondatezza della segnalazione con trasmissione ai suddetti Organi competenti).

5.6. L'obbligo di riservatezza

Ai sensi dell'art. 12 D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni non sono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Inoltre, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non sono rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle, come *supra* specificato (cfr. par. 5.3 e 5.5), competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non sarà rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

La **violazione** dell'obbligo di riservatezza comporta nei confronti dell'interessato l'irrogazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** da parte di **ANAC**, nonché l'adozione di un provvedimento **disciplinare** in conformità a quanto previsto dal **Sistema Disciplinare** di cui al presente Modello organizzativo.

5.7. Il trattamento dei dati e la conservazione della documentazione

Tutti i dati personali, nell'ambito dell'acquisizione e della gestione delle segnalazioni, raccolti in esecuzione della presente Procedura, e in conformità all'informativa sul trattamento dei dati personali adottata dalla Società, alla quale si rinvia, sono trattati nel rispetto della normativa privacy, ovvero del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003 novellato dal D.Lgs. 101/2018, e del D.Lgs. 51/2018.

Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

La tutela dei dati personali viene assicurata non solo alla persona segnalante, ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

La riservatezza è garantita dalla Società anche attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni, un protocollo riservato e processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 (diritto di accesso; di rettifica; alla cancellazione; di limitazione di trattamento; alla portabilità dei dati; di opposizione) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies D.Lgs. 196/2003 s.m.i.. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti al diritto di accesso (art. 15 del Regolamento (UE) 2016/679) da parte dei soggetti interessati.

AMIAS Servizi S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento, effettua i trattamenti dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società adotta altresì idonee misure tecniche ed organizzative per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio.

I dati personali forniti potranno essere resi accessibili solo a coloro quali, all'interno della Società, ne abbiano necessità per il ruolo/mansione svolti in relazione al processo di ricezione, analisi, istruttoria e gestione delle segnalazioni e di eventuali azioni conseguenti (cfr. *supra*, par. 5.3 e 5.5).

Tali soggetti sono opportunamente istruiti al fine di evitare la perdita, l'accesso ai dati da parte di soggetti non autorizzati o trattamenti non consentiti dei dati stessi e, più in generale, in relazione agli obblighi in materia di protezione dei dati personali.

I dati possono essere trattati, inoltre, da soggetti specializzati esterni/terze parti con funzioni tecniche (ad esempio, il provider della piattaforma IT), che agiscono in qualità di Responsabili/Sub-Responsabili del trattamento e hanno sottoscritto un apposito contratto che disciplina puntualmente i trattamenti loro affidati e gli obblighi in materia di protezione dei dati e sicurezza del trattamento ai sensi dell'art. 28, par. 3 del Regolamento (UE) 2016/679.

Infine, i dati personali potranno essere trasmessi anche ad altri soggetti autonomi titolari del trattamento, in base a norme di legge o di regolamento (es. Autorità Giudiziaria).

Tutta la documentazione relativa alla segnalazione e all'eventuale istruttoria compiuta viene archiviata in modo tale da garantire i suesposti obblighi di riservatezza.

Ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza legislativamente previsti.

Quando la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, questo, previo consenso della persona segnalante, è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbalizzazione, la persona segnalante verifica e può rettificare il contenuto del verbale, e ne dà conferma mediante la propria sottoscrizione.

5.8. I presupposti e le modalità delle segnalazioni esterne e della divulgazione pubblica

Come anticipato, il D.Lgs. 24/2023 istituisce all'art. 6 un **canale di segnalazione esterna**, la cui gestione è demandata all'ANAC, che può essere utilizzato **solo** al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto normativamente previsto;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Secondo quanto specificato dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne adottato dall'ANAC con delibera n. 301 del 12 luglio 2023 (al quale si rinvia altresì per ogni dettaglio sul contenuto richiesto per l'ammissibilità delle segnalazioni), per la trasmissione all'ANAC delle segnalazioni esterne effettuate in forma scritta ci si deve avvalere prioritariamente della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'Autorità (cliccando sul link disponibile alla pagina <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), compilando il modulo all'uopo predisposto.

Specificamente, è possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC direttamente al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

Registando la segnalazione sul suddetto portale, si ottiene un codice identificativo univoco, "key code", che deve essere utilizzato per "dialogare" con ANAC in modo personalizzato e per essere costantemente informati sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

In alternativa a quanto sopra previsto, le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma orale mediante servizio telefonico con operatore messo a disposizione dall'Autorità ovvero, su richiesta motivata della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, secondo le modalità pubblicate nel sito istituzionale nonché nel rispetto delle Linee Guida approvate in materia dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e modificate con delibera n. 479 del 26 novembre 2025.

Le segnalazioni orali, oggetto di registrazione e successivo inserimento sulla piattaforma ANAC, hanno una durata non superiore a 15 minuti e possono essere presentate esclusivamente nei giorni e nelle fasce orarie stabilite dall'Ufficio e rese note mediante pubblicazione nel sito istituzionale dell'ANAC.

Ciò detto, il D.Lgs. 24/2023 contempla anche la **divulgazione pubblica**, intesa come il "*rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone*" (art. 2 comma 1 lett. f); e indica all'art. 15 le condizioni al sussistere delle quali la persona segnalante che effettua la divulgazione pubblica beneficia di protezione, ovvero alternativamente:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Si evidenzia che le tutele del *whistleblower* previste dal D.Lgs. 24/2023 sono infine estese alle **denunce all'Autorità giudiziaria o contabile**.

5.9. Il divieto di ritorsioni e di ostacolo e la protezione del *whistleblower*

L'art. 17 D.Lgs. 24/2023 **vieta ogni forma di ritorsione** nei confronti del segnalante, da intendersi, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. m), come “*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*”.

La norma fornisce altresì un elenco, sia pur non esaustivo e non tassativo, delle possibili ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il compimento di qualsiasi atto ritorsivo comporta, all'esito del procedimento *infra* descritto, l'irrogazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** da parte di **ANAC**, ed è altresì **sanzionato disciplinarmente** secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al presente Modello organizzativo.

Inoltre, gli **atti** assunti in **violazione del divieto di ritorsione** sono **nulli**. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

La stessa tutela si applica anche: a) ai facilitatori (ovvero, come già *supra* precisato, le persone fisiche che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo); b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione operano altresì nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il D.Lgs. 24/2023 all'art. 16 prevede che sussistano entrambe le seguenti **condizioni**:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo *whistleblowing*;
- che la segnalazione o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal medesimo D.Lgs.

Si impone pertanto al segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni, che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

Al contempo, la norma prosegue indicando i casi in cui il segnalante perde la protezione:

- i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale** del segnalante per i reati di **diffamazione o di calunnia** o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- ii) in caso di **responsabilità civile** per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Entrambe le ipotesi comportano per la persona segnalante o denunciante l'applicazione di una **sanzione disciplinare** in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al presente Modello organizzativo. E' anche prevista, salvo il caso di condanna penale, l'irrogazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** da parte di **ANAC**.

Ciò detto, le Linee Guida dell'ANAC hanno specificato che laddove la sentenza di condanna in primo grado sia riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo può ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

Quanto alla comunicazione delle ritorsioni, ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 24/2023, l'**ANAC** è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e **gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni** dallo stesso subite.

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione, di una divulgazione pubblica, o di una denuncia, lo comunica all'ANAC, tramite la **piattaforma informatica** disponibile nel **sito istituzionale dell'Autorità** (cfr. per tutti i dettagli e le istruzioni operative pagina <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p6>).

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

Ricevuta la comunicazione, ANAC deve accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvede ad archivarla; qualora, invece, accerti la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvia il procedimento sanzionatorio.

La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione.

ANAC informa inoltre l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza. Compete all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia. Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

Oltre a qualsiasi forma di ritorsione, è altresì fermamente **vietata** qualsivoglia **condotta di ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione**. La **violazione** di tale divieto comporta nei confronti dell'interessato l'irrogazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** da parte di **ANAC**, nonché l'adozione di un provvedimento **disciplinare** in conformità a quanto previsto dal **Sistema Disciplinare** di cui al presente Modello organizzativo.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Le violazioni sanzionate

Il D.Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (cfr. art. 6 comma 2 lett. e) e art. 7 comma 4 lett. b) del Decreto).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare sono applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari – così come *supra* individuati e come *infra* precisato – dello stesso, a prescindere dalla effettiva commissione di un reato, nonché dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Specificamente, costituiscono violazioni del Modello, a titolo esemplificativo:

- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi alle disposizioni previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, nonché non conformi ai presidi di controllo previsti nelle Parti Speciali e alle procedure in esse contenute;
- comportamenti non collaborativi nei confronti dell'OdV, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richieste, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle eventuali visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

Altresì, in ottemperanza a quanto previsto dall'art 6 comma 2-bis D.Lgs. 231/2001, e dalle Linee Guida dell'ANAC in materia di *whistleblowing*, le sanzioni del presente Sistema Disciplinare si applicano anche nei confronti di coloro di cui si accerti la relativa responsabilità per i seguenti illeciti:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione, nonché mancata adozione o inidoneità delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, così come previsti dagli artt. 4 e 5 D.Lgs. 24/2023 (e qui *supra* illustrati ai par. 5.3., 5.4. e 5.5.);
- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- atti di ritorsione, di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023 (e qui *supra* illustrati al par. 5.9.), nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica (o di altro soggetto tutelato dalla norma);
- ostacolo o tentativi di ostacolo alla segnalazione;
- violazioni degli obblighi di riservatezza, di cui all'art. 12 D.Lgs. 24/2023 (e qui *supra* illustrati al par. 5.6.), sull'identità del segnalante (o di altro soggetto tutelato dalla norma);
- segnalazioni false o infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La gravità delle suddette violazioni sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- l'entità del pericolo e/o del danno;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nell'ambito delle quali la violazione ha avuto luogo;
- la recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente, ancorché non sanzionati.

E' fatta inoltre salva la prerogativa di AMIAS Servizi S.r.l. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei Destinatari dello stesso.

. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato, tra gli altri:

- alla funzione ricoperta, nonché al livello di responsabilità e autonomia dell'autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

6.2. Misure nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle regole previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c., ai sensi del quale il prestatore di lavoro deve *“osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”*; disposizioni delle quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

La violazione delle singole previsioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce pertanto illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili sono individuate nel rispetto della normativa vigente e in particolare della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), nonché delle relative disposizioni contenute nella contrattazione collettiva applicata, che nel caso specifico è rappresentata, per alcuni dipendenti, dal CCNL Settore Elettrico, e, per altri, dal CCNL Igiene ambientale.

Le infrazioni sono accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nella normativa suindicata.

Le sanzioni, nel tipo e nell'entità così come di seguito illustrati, sono applicate dall'Amministratore Unico, previo preventivo parere dell'OdV, tenendo conto, oltre che circostanze indicate nel precedente paragrafo:

- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Dunque, ciò premesso, le sanzioni applicabili ai dipendenti sono:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;

- c) multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso

In particolare si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

- il provvedimento del rimprovero verbale o scritto si applica nel caso di prima inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e nel Codice Etico di entità non tale da comportare l'applicazione della multa;
- il provvedimento della multa fino a un massimo di quattro ore di retribuzione si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, quando, ancorché non particolarmente lievi, non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno; nonché si applica in caso di recidiva di violazione già punita con la ammonizione;
- il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di dieci giorni (a seconda della gravità) si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate, ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, in misura tale da essere considerate gravi, nonché da arrecare danno alla Società o da esporla a una situazione oggettiva di pericolo, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione di un reato contemplato dal Decreto e non determinino l'applicazione di misure dallo stesso previste; nonché si applica in caso di recidiva di violazione già punita con la multa;
- il provvedimento del licenziamento con preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole caratterizzato da un notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, quando diretto in modo univoco al compimento di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, ovvero leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro, nonché la gravità del fatto o del nocumento morale o materiale recato alla Società non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro;
- il provvedimento del licenziamento senza preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole caratterizzato da un grave e reiterato inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o

delle norme interne stabilite dal presente Modello, quando l'entità del fatto o del documento morale o materiale recato alla Società non consenta l'ulteriore prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro; nonché si applica in caso di recidiva di una violazione che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.

6.3. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico, del Sindaco Unico e del Revisore Unico

Alla notizia di violazioni del Modello di organizzazione dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Amministratore Unico ha il dovere di convocare immediatamente l'Assemblea dei Soci per le determinazioni sul caso.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del Sindaco o del Revisore Unico, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente informare l'Amministratore Unico, che convoca l'Assemblea dei Soci al fine di disporre l'eventuale revoca.

6.4. Misure nei confronti degli altri Destinatari e dei terzi con cui opera

Le violazioni del Modello di organizzazione da parte dei collaboratori integrano inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Inoltre, la Società, in caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, nonché di violazione del Codice Etico e di qualsivoglia disposizione di cui al D.Lgs. 231/2001 e più in generale delle norme di legge vigenti, da parte dei terzi con cui opera, quali consulenti, fornitori e appaltatori, risolve immediatamente il contratto, salvo ogni ulteriore diritto al risarcimento del danno subito e subendo.

7. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Presupposto perché il Modello possa costituire esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente è la sua efficacia, nonché la sua concreta ed effettiva applicazione. Condizione indispensabile per garantire il concreto e costante rispetto del Modello e delle procedure dallo stesso descritte è la conoscenza dello stesso da parte di tutti i Destinatari. AMIAS Servizi S.r.l. ha pertanto adottato le iniziative che verranno descritte qui di seguito al fine di assicurare una corretta divulgazione del Modello non soltanto all'interno ma anche all'esterno della propria realtà aziendale.

7.1. Informazione e formazione dei Destinatari

AMIAS Servizi S.r.l. promuove la conoscenza del Modello tra tutti i Destinatari, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello è garantita dall'Amministratore unico, secondo quanto pianificato unitamente all'Organismo di Vigilanza.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della

conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

In particolare, ai fini dell'attuazione del Modello si procede secondo le seguenti modalità:

- Diffusione del Modello e del Codice Etico ai Destinatari;
- Affissione del Modello e del Codice Etico nella bacheca aziendale;
- Formazione iniziale del personale, attraverso incontri specifici nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello e a ogni sua successiva revisione/integrazione sostanziale;
- Informativa in sede di assunzione e formazione dei neo-assunti;
- Comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche.

7.2. Informazione dei soggetti terzi

AMIAS Servizi S.r.l. si impegna inoltre a informare dell'adozione del Modello e a richiedere il rispetto del proprio Codice Etico e delle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché in generale delle norme di legge vigenti, ai soggetti terzi con cui opera, quali consulenti, fornitori e appaltatori.

La Parte Generale del Modello e il Codice Etico sono altresì pubblicati sulla pagina internet della Società.