

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

VERSIONE AGGIORNATA, APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 10 DICEMBRE 2012



AnconAmbiente SpA
siamo noi

www.anconambiente.it



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
231/01

PARTE GENERALE



AnconAmbiente SpA
siamo noi

www.anconambiente.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1	PREMESSA	3
1.1	Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti	3
1.2	L'attuazione del Dlgs. 231/2001 da parte di AnconAmbiente	4
2	DESTINATARI DEL MODELLO	5
3	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	6
3.1	Struttura	6
3.2	Parte Generale	7
3.3	Parti Speciali e Codice Etico	8
4	ADOZIONE DEL MODELLO	10
4.1	Approvazione del Modello da parte di AnconAmbiente – Modifiche ed Integrazioni	10
5	MAPPATURA DEI RISCHI	11
5.1	Aree di attività a rischio in relazione ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	11
5.2	Aree di attività a rischio in relazione ai reati in materia societaria	12
5.3	Aree di attività a rischio in relazione ai reati in violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	12
5.4	Aree di attività a rischio in relazione ai reati in violazione delle norme ambientali	13
6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	15
6.1	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di AnconAmbiente	15
6.2	Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza	16
6.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
7	FLUSSI INFORMATIVI INTERNI	19
7.1	Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
7.2	Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	19
8	SISTEMA DISCIPLINARE	20
8.1	Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	20
8.2	Destinatari e loro doveri	20
8.3	Principi generali relativi alle sanzioni	21
8.4	Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	21
8.5	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	23
8.6	Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, 24 lett. a del Decreto)	24
8.7	Misure nei confronti dei Soggetti Esterni	24
9	DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO IN ANCONAMBIENTE	26
9.1	Formazione del personale	26
9.2	Informazione dei collaboratori esterni e dei <i>partners</i>	26
10	VERIFICHE PERIODICHE	27
11	MODELLO E CODICE ETICO	28

1 PREMESSA

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito¹ ha portato all'approvazione del Dlgs. 8 giugno 2001, n. 231, intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell'ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Fino all'approvazione del decreto, di eventuali reati, anche se in ipotesi commessi nell'esclusivo interesse di una persona giuridica, doveva rispondere solo e unicamente la persona fisica del loro autore; attualmente invece, ne risponde anche l'ente, che subisce in prima persona un autonomo procedimento penale ed è passibile di subire sanzioni rilevanti, persino in grado di bloccare l'ordinaria attività.

La nuova responsabilità introdotta dal Dlgs. 231/2001 mira quindi a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure di carattere interdittivo quali:

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

La responsabilità amministrativa dell'ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda su una colpa "di organizzazione": l'ente è ritenuto cioè, nella sostanza, corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la richiesta di concessioni alla Pubblica Amministrazione).

Le modalità attraverso le quali la società può dotarsi di un simile sistema di controllo interno, peraltro, sono indicate dagli artt. 6 e 7 del Decreto, e precisamente:

- l'approvazione di un c.d. "modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" ("Modello");
- la creazione di un organismo di vigilanza ("Organismo di Vigilanza" ovvero "ODV") interno deputato al controllo del rispetto delle sue previsioni e alla costante verifica della loro efficacia preventiva.

¹ - In origine si trattava della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

1.2 L'attuazione del Dlgs. 231/2001 da parte di AnconAmbiente

L'adozione del Modello è, per legge, facoltativa: AnconAmbiente, tuttavia, sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione di un apposito modello.

Il Modello di AnconAmbiente ha come riferimento, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da associazioni di categoria e, in particolare, dalla Confindustria, e attua tali linee guida adottandone nella misura massima possibile i contenuti con le opportune integrazioni ed implementazioni procedurali, anche in considerazione delle peculiarità dell'attività svolta dalla Società.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di AnconAmbiente con delibera n. 59 del 27/11/2009.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nell'approvare il Modello, ha affidato ad un Organo Collegiale di AnconAmbiente l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza, con autonomi compiti di vigilanza, controllo e iniziativa in relazione al Modello stesso.

2 DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti gli esponenti di AnconAmbiente: i lavoratori, i dirigenti, gli amministratori; sono altresì destinatari del Modello – tenuti, quindi, al suo rispetto – i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti (collettivamente, “Collaboratori Esterni”) nonché tutti i *partners* commerciali che operano attivamente a supporto nello svolgimento delle attività cosiddette sensibili (“*Partners*”).

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

3.1 Struttura

Il presente Modello si compone della presente “Parte Generale” e di più “Parti Speciali” redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in AnconAmbiente in ragione delle attività da esse svolte. Devono inoltre intendersi parte del Modello anche il Codice Etico, l’organigramma e le relative *mission* e *job description* approvate dal Consiglio di Amministrazione, le deleghe di potere e le procure speciali in essere, il manuale della qualità integrata e le relative procedure ISO/SICUREZZA adottate.

Il testo originario del Dlgs. 231/2001 si limitava a individuare, come reati suscettibili di determinare l’applicazione di sanzioni anche a carico dell’Ente, un limitato elenco di reati presupposto e precisamente in relazione a:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Dlgs. 231/2001);

Successivi interventi legislativi hanno prodotto un allargamento del novero dei reati per i quali si può configurare la responsabilità amministrativa dell’Ente, e precisamente:

- reati informatici e il trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis² del Dlgs. 231/2001);
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (articolo 25-bis³ del Dlgs. 231/2001);
- alcune fattispecie di reati in materia societaria (articolo 25-ter⁴ del Dlgs. 231/2001);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (articolo 25-quater⁵ del Dlgs. 231/2001);
- reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater 1⁶ del Dlgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies⁷ del Dlgs. 231/2001);
- reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (articolo 25-sexies⁸ del Dlgs. 231/2001);
- reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies⁹ del Dlgs. 231/2001);
- reati di riciclaggio (articolo 25-octies¹⁰ del Dlgs. 231/2001);
- reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (articolo 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146¹¹);

2 - Articolo inserito dall’art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48

3 - Articolo inserito dall’art. 6, comma 1, Dlgs 25 settembre 2001, n. 350, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409

4 - Articolo inserito dall’art. 3, comma 2, Dlgs. 11 aprile 2002, n. 61, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G. U., con le modalità previste dall’art. 5, dello stesso Dlgs. 61/2002

5 - Articolo inserito dall’art. 3, comma 1, L. 14 gennaio 2003, n. 7, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubbl. nella G. U.

6 - Articolo inserito dall’art. 8, comma 1, L. 9 gennaio 2006, n. 7

7 - Articolo inserito dall’art. 5, comma 1, L. 11 agosto 2003, n. 228

8 - Articolo inserito dall’art. 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62

9 - Articolo inserito dall’art. 9 L. 3 agosto 2007, n. 123

10 - Articolo inserito dall’art. 63, comma 3, Dlgs. 21 novembre 2007, n. 231

11 - In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all’art. 187-quinquies del Dlgs. 58/1998, l’applicazione delle prescrizioni del Decreto Legislativo avviene non attraverso l’inclusione di reati presupposti nel corso del Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto all’articolo 10 nella stessa Legge, appunto rubricato *Responsabilità amministrativa degli enti*.

- reati ambientali (articolo 25 – undecies).

Peraltro, l'ambito di applicazione dell'istituto della responsabilità amministrativa degli enti è destinato a conoscere ulteriori ampliamenti; in tal senso, tra l'altro, si segnala che il Consiglio dell'Unione Europea con la decisione di seguito indicata, ha previsto per gli Stati membri le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale i fenomeni di corruzione nel settore privato (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, sulla corruzione nel settore privato¹²).

Questa decisione dispone che ciascuno Stato membro adotti i provvedimenti necessari affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili, nelle circostanze e alle condizioni indicate, per gli illeciti di cui alle disposizioni che saranno introdotte.

Pare, peraltro, probabile che le estensioni non si fermeranno a queste sole categorie di reati: è evidente, infatti, che l'istituto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ha respiro generale e si presta, in astratto, ad essere applicato a qualsiasi fattispecie di reato.

Per questa ragione, il Consiglio di Amministrazione di AnconAmbiente avrà il potere di adottare apposite delibere per l'integrazione del Modello con l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative alle tipologie di reati che, per effetto di diversi interventi normativi, siano inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Dlgs. 231/2001.

3.2 Parte Generale

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il "Modello" o i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del Dlgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Secondo l'art. 6, terzo comma, del Dlgs. 231/2001, e coerentemente con le Linee Guida predisposte da Confindustria, la Parte Generale del Modello deve mirare a tre fondamentali finalità:

- a. individuazione e mappatura dei rischi;

l'art. 6, comma 2, lett. (a) del Dlgs. 231/2001 richiede anzitutto che il Modello preveda alla cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, in altri termini, l'analisi della complessiva attività di AnconAmbiente e l'individuazione in essa delle fasi operative o decisionali che comportano una possibilità di commissione di atti illeciti.

La mappatura dei rischi non potrà mai dirsi definitiva e immodificabile, ma, al contrario, dovrà essere sottoposta a una continuativa attività di controllo e revisione e dovrà essere costantemente aggiornata, anche in ragione dei mutamenti strutturali o di attività che AnconAmbiente dovesse trovarsi ad affrontare.

12 - Il nostro ordinamento è in via di introduzione di tale novità, attraverso l'art. 28. (Delega al Governo per l'attuazione di decisioni quadro) della legge comunitaria della Legge 25 febbraio 2008, n. 34 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. (Legge comunitaria 2007)"

b. articolazione di un sistema di controllo *ex ante*;

ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. (b) del Dlgs. 231/2001, una volta compiuta questa attività di analisi e selezione delle aree di rischio nell'ambito della complessiva attività di AnconAmbiente è necessario prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente nelle aree di attività a rischio.

Le singole Parti Speciali stabiliscono quindi per questi ambiti di attività le linee guida per le misure e procedure (quali, per esempio, la separazione tra funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale a rischio, specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione per la fasi maggiormente sensibili) in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione di reati; l'Organismo di Vigilanza di AnconAmbiente dovrà sulla base delle disposizioni del presente Modello, provvedere alla valutazione dell'adeguatezza degli specifici contenuti di tali misure e procedure.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti previa approvazione dell'Organo amministrativo. Aldilà delle descritte procedure, che operano *ex ante*, saranno comunque sempre possibili verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo *ex post*). Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i controlli non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza dovrà, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione e dovranno essere immediatamente proposti e realizzati i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che si renderanno di volta in volta necessarie.

c. designazione dell'Organismo di Vigilanza;

terza finalità della Parte Generale è l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza che provvede:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni, delle misure e delle procedure predisposte in attuazione del presente Modello, da parte dei dirigenti e dei dipendenti di AnconAmbiente ;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure descritte ai punti (a) e (b);
- alla proposta al Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche.

L'organo in parola è collegiale, interno alla società, ma in essa del tutto autonomo e indipendente.

3.3 Parti Speciali e Codice Etico

Le Parti Speciali sono dedicate alla specifica prevenzione delle famiglie di reato e contengono inoltre l'indicazione di alcune regole specifiche e complementari a quelle indicate nei principi presentati nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico.

La Parte Speciale "A" è dedicata alla prevenzione dei reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Dlgs. 231/2001).

La Parte Speciale "B" è dedicata alla prevenzione dei reati in materia societaria (articolo 25-ter¹³ del Dlgs. 231/2001).

La Parte Speciale "C" è dedicata ai reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies¹⁴ del Dlgs. 231/2001).

La Parte Speciale "D" è dedicata ai reati in violazione delle norme sulla tutela ambientale (articolo 25 - undecies del Dlgs 231/2001).

Il Codice Etico contiene le regole di natura etica da osservarsi da parte di tutti i destinatari ivi specificati nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.

Le singole Parti Speciali, unitamente al Codice Etico, costituiscono parte integrante del Modello.

13 - Articolo inserito dall'art. 3, comma 2, Dlgs. 11 aprile 2002, n. 61, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G. U., con le modalità previste dall'art. 5, dello stesso Dlgs. 61/2002

14 - Articolo inserito dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n. 123

Per quanto riguarda:

- a. reati informatici e il trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis¹⁵ del Dlgs. 231/2001);
- b. reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater¹⁶ del Dlgs. 231/2001);
- c. reati contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies¹⁷ del Dlgs. 231/2001);
- d. reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (articolo 25-sexies¹⁸ del Dlgs. 231/2001);
- e. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater¹⁹ del Dlgs. 231/2001);
- f. reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (articolo 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146²⁰);
- g. reati di riciclaggio (articolo 25-octies²¹ del Dlgs. 231/2001);
- h. reati in tema di falsità in moneta di carte di pubblico credito e valori di bollo (articolo 25-bis²² del Dlgs. 231/2001);

si è ritenuto, attraverso l'esecuzione di un processo di analisi a valutazione dei diversi fattori di rischio, che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al loro rispetto.

15 - Articolo inserito dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48

16 - Articolo inserito dall'art. 8, comma 1, L. 9 gennaio 2006, n. 7

17 - Articolo inserito dall'art. 5, comma 1, L. 11 agosto 2003, n. 228

18 - Articolo inserito dall'art. 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62

19 - Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, L. 14 gennaio 2003, n. 7, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubbl. nella G. U.

20 - In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del Dlgs. 58/1998, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto Legislativo avviene non attraverso l'inclusione di reati presupposti nel corso del Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto all'articolo 10 nella stessa Legge, appunto rubricato *Responsabilità amministrativa degli enti*.

21 - Articolo inserito dall'art. 63, comma 3, Dlgs. 21 novembre 2007, n. 231

22 - Articolo inserito dall'art. 6, comma 1, D. L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409

4 ADOZIONE DEL MODELLO

L'adozione del Modello da parte di AnconAmbiente è attuata secondo i seguenti criteri:

a. realizzazione e aggiornamento del Modello

AnconAmbiente, in linea con i principi fondamentali proposti dalle Linee Guida di Confindustria, realizza e adotta formalmente il proprio Modello, ed aggiornerà il medesimo anche in base ad ogni esigenza di AnconAmbiente che si verificherà nel tempo.

b. attuazione del Modello di AnconAmbiente

L'attuazione del Modello di AnconAmbiente in relazione alle proprie attività aziendali è rimessa alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione; sarà compito specifico dell'Organismo di Vigilanza di AnconAmbiente verificare e controllare l'effettiva e idonea attuazione del medesimo in relazione alle attività svolte.

4.1 Approvazione del Modello da parte di AnconAmbiente – Modifiche e Integrazioni

Il Modello è elaborato e approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di AnconAmbiente.

Il presente Modello è un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del decreto); ogni successiva modifica o integrazione di carattere sostanziale del Modello è operata dal Consiglio di Amministrazione di AnconAmbiente. È peraltro riconosciuta agli Amministratori e al Presidente di AnconAmbiente la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

5 MAPPATURA DEI RISCHI

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Dlgs. n. 231/2001;
- una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

5.1 Aree di attività a rischio in relazione ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le attività di AnconAmbiente che presentano un rischio in relazione ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono:

REF MACRO ATTIVITÀ SENSIBILE

1PA	Ottenimento e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti (es. agevolazioni pubbliche in conto capitale o interessi).
2PA	Ottenimento e gestione di altre agevolazioni da Enti Pubblici a favore della Società per investimenti in ristrutturazione di immobili.
3PA	Ottenimento e gestione di forme agevolative di carattere contributivo e assistenziale a favore della società per assunzioni del personale.
4PA	Ottenimento e gestione di crediti d'imposta da Enti Pubblici a favore della società per assunzioni e formazione del personale.
5PA	Richiesta di concessioni, licenze, autorizzazioni o certificati.
6PA	Richiesta di concessioni, licenze, autorizzazioni o certificati per l'esecuzione di interventi di natura edilizia.
7PA	Partecipazione a gare ad evidenza pubblica per servizi da rendere ad Enti pubblici.
8PA	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte della Pubblica Amministrazione.
9PA	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte del Garante della Privacy.
10PA	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte di pubblici funzionari in materia di lavoro (INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, ecc.).
11PA	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte di pubblici funzionari in materia di sicurezza sul lavoro (INAIL, Ispettorato del Lavoro, Azienda Sanitaria Locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, il Corpo nazionale dei vigili del fuoco).
12PA	Gestione del contenzioso giudiziale e delle controversie stragiudiziali; nomina dei legali e coordinamento e supporto delle loro attività.
13PA	Gestione del contenzioso tributario attivo; nomina dei legali e coordinamento e supporto delle loro attività.
14PA	Selezione dei fornitori.

15PA	Autorizzazione al pagamento del bene/servizio acquistato.
16PA	Gestione doni, omaggi e liberalità.
17PA	Gestione spese pubblicitarie, marketing e sponsorizzazioni.
18PA	Gestione spese di trasferta del personale.
19PA	Gestione spese di rappresentanza.
20PA	Gestione di attività di cui al codice degli appalti pubblici.

5.2 Aree di attività a rischio in relazione ai reati in materia societaria

Le attività di AnconAmbiente che presentano un rischio in relazione ai reati societari sono:

REF MACRO ATTIVITÀ SENSIBILE

1SOC	Elaborazione di dati/informazioni/stime destinati a confluire nel bilancio.
2SOC	Elaborazione del progetto di bilancio, attività successive e approvazione finale bilancio.
3SOC	Gestione dei rapporti con la Società di Revisione, con il Collegio sindacale e con i Soci.
4SOC	Attività di preparazione delle riunioni assembleari, svolgimento delle assemblee.
5SOC	Collaborazione e supporto all'organo amministrativo nello svolgimento di operazioni straordinarie.
6SOC	Collaborazione e supporto all'organo amministrativo nello svolgimento di operazioni straordinarie.
7SOC	Comunicazione al pubblico delle notizie circa i fatti della sfera di attività aziendale.
8SOC	Definizione e valorizzazione delle forme di remunerazione variabile.

5.3 Aree di attività a rischio in relazione ai reati in violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Le attività di AnconAmbiente che presentano un rischio in relazione ai reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro sono:

REF MACRO ATTIVITÀ SENSIBILE

1LAV	Definizione e approvazione delle linee guida per il processo di valutazione dei rischi.
2LAV	Verifica degli aggiornamenti normativi in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul luogo di lavoro.
3LAV	Definizione e approvazione delle linee guida per il processo di monitoraggio dell'effettiva attuazione del sistema dei presidi.
4LAV	Nomina dei soggetti responsabili al presidio dei rischi relativi alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro.
5LAV	Analisi, predisposizione e aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (ai sensi degli articoli 17 e 28 del Dlgs.81/08).

6LAV	Attuazione della sorveglianza sanitaria.
7LAV	Gestione dell'informazione e della formazione ai lavoratori.
8LAV	Fornitura, dotazione, manutenzione in efficienza e vigilanza sull'osservanza dell'impiego dei dispositivi di protezione individuale.
9LAV	Gestione emergenze e del primo soccorso.
10LAV	Selezione di appaltatori e lavoratori autonomi che svolgono attività nei siti della Società.
11LAV	Gestione operativa di contratti d'appalto o contratti d'opera o somministrazione.
12LAV	Gestione dei compiti operativi ai lavoratori e collaborazione con il Rappresentante della Sicurezza.
13LAV	Gestione degli ambienti di lavoro, delle attrezzature e degli impianti.
14LAV	Gestione della prevenzione degli incendi.
15LAV	Progettazione degli ambienti di lavoro.

5.4 Aree di attività a rischio in relazione ai reati in violazione delle norme ambientali

Le attività di AnconAmbiente che presentano un rischio in relazione ai reati in violazione delle norme ambientali, di cui al Dlgs. 121/2011 del 1.8.2011, recante attuazione della Direttiva 2008/99/CE, sono:

PROCESSO	REF	MACRO ATTIVITÀ SENSIBILE
Acquisti	1AMB	Verifica delle autorizzazioni di legge dei soggetti Terzi affidatari di servizi di gestione dei rifiuti nella fase di qualificazione dei fornitori.
Progettazione e sviluppo	2AMB	Richiesta di autorizzazione (o rinnovo) alle Autorità competenti per il trattamento dei rifiuti e lo scarico di acque reflue in pubblica fognatura, prescritte dalla legge, propedeutiche all'attivazione/prosecuzione del servizio.
	3AMB	Durante la gestione dei servizi, pianificazione delle analisi di laboratorio previste per il controllo degli scarichi di acque reflue e supervisione sui risultati ottenuti.
Servizi di Igiene Urbana Spazzamento Rifiuti Urbani Conto Terzi	4AMB	In fase di pianificazione e monitoraggio dei servizi in gestione diretta, verifica delle prescritte autorizzazioni dei mezzi impiegati e delle qualificazioni del personale addetto.
	5AMB	Accettazione dei rifiuti presso i centri di raccolta e di trasbordo espresso la stazione di trasferimento.
	6AMB	Verifica delle autorizzazioni di legge possedute dai soggetti Terzi affidatari di servizi nelle diverse fasi di gestione dei rifiuti.
	7AMB	Redazione, tenuta e archiviazione delle scritture ambientali.

Gestione discarica inattiva e Impianto Biogas	8AMB	Caricamento, trasporto e conferimento del percolato prodotto dalla discarica fino agli impianti autorizzati. Vedi anche ref. 6,7 AMB.
	9AMB	Caricamento, trasporto e conferimento del percolato residuale prodotto dall'Impianto di Biogas fino agli impianti autorizzati. Vedi anche ref. 6,7 AMB).
Altri Servizi	10AMB	Caricamento, trasporto e conferimento dei rifiuti prodotti in base alla classificazione di legge (ad esempio CER 15,16,17,20) fino agli impianti autorizzati. Vedi anche ref. 6,7 AMB.
Manutenzione Automezzi e Lavaggio	11AMB	Stoccaggio, caricamento, trasporto e smaltimento dei rifiuti derivanti dalla manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi d'opera. Vedi anche ref. 6,7 AMB.
	12AMB	Verifica del corretto funzionamento continuo e periodico dell'impianto di depurazione dei reflui di lavaggio posto prima del corpo ricettore. Vedi anche 3 AMB.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

6.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di AnconAmbiente

L'Organismo di Vigilanza di AnconAmbiente è un organo plurisoggettivo composto da soggetti dotati di comprovata competenza e professionalità e che nella sua prima riunione, sceglierà, al proprio interno, il Presidente ed adotterà un proprio regolamento.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- allorché il componente sia titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettergli di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società;
- allorché il componente sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- allorché il componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché il componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, allorché dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineligibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.
- allorché il componente, se non dipendente, intrattenga, relazioni economiche con la società, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;

Tra i componenti dell'Organismo di Vigilanza vi potranno essere anche alcuni dipendenti ("Componenti Interni") di AnconAmbiente, con la sola eccezione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e gli altri soggetti apicali muniti di deleghe operative.

La presenza dei Componenti Interni può, infatti, rispondere all'esigenza di permettere che l'Organismo di Vigilanza possa, fin da subito, disporre di un'immediata e approfondita conoscenza della struttura di AnconAmbiente e dell'organizzazione della sua attività in ragione della loro effettiva funzione aziendale.

Pertanto, resta espressamente stabilito che con riferimento ai Componenti Interni la vigenza del loro rapporto di lavoro subordinato o comunque di collaborazione con AnconAmbiente o con altra società da essa partecipata o controllata è presupposto della loro partecipazione quali membri dell'Organismo di Vigilanza e pertanto qualora in ragione delle loro dimissioni volontarie, il loro rapporto di lavoro subordinato o comunque di collaborazione cessi i propri effetti, si determinerà automaticamente una causa di decadenza dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, ed il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, o il componente più anziano, ove il soggetto decaduto sia il Presidente, dovrà dare atto dell'avvenuta decadenza dalla carica del componente interessato e rivolgersi al Consiglio di Amministrazione per la sostituzione del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza è nominato, con la possibilità di fissarne un compenso, dal Consiglio di Amministrazione di AnconAmbiente e resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina, e i suoi componenti potranno essere rinominati.

All'Organismo di Vigilanza si applicheranno le norme del codice civile in tema di mandato.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

6.2 Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che a esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo deve avvenire in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

a. Autonomia.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo di Vigilanza è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

b. Indipendenza.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società.

L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

c. Professionalità.

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale e organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e

valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

d. Continuità d'azione.

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche non se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'Organismo di Vigilanza di AnconAmbiente potrà essere supportato da uno staff operativo (anche impiegato a tempo parziale) di cui ne determinerà i criteri di funzionamento ed organizzazione, e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle direzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di AnconAmbiente .

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno o nello staff operativo di cui sopra, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'Organismo di Vigilanza, all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà al Consiglio di Amministrazione della società una richiesta di budget di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società e in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, ed il Consiglio di Amministrazione non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato da parte dell'Organismo di Vigilanza in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione per gli scopi previsti dal presente Modello;
- l'Importo dovrà coprire: (a) il compenso di quei componenti dell'Organismo di Vigilanza che non sono dipendenti della società, (b) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'Organismo di Vigilanza per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla società non si intendono far parte del budget).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza) si rendesse necessaria per l'Organismo di Vigilanza l'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, in tal caso il presidente dell'Organismo di Vigilanza dovrà formulare richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, le ragioni e i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'Importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dal Consiglio di Amministrazione.

6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di AnconAmbiente è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- b. sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c. sull'opportunità di implementazione ed aggiornamento delle procedure di controllo interno in linea con quanto disposto dal Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di AnconAmbiente realizzerà le predette finalità attraverso:

- verifica dell'adeguata attivazione delle procedure di controllo, con la precisazione, tuttavia, che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verifica dell'adeguata attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, procedure, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza o tenute a sua disposizione;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e/o del Dlgs. 231/2001 e proposta dell'adozione delle misure più opportune;
- segnalazione agli organi competenti di eventuali carenze del Modello e proposte di ogni modifica o miglioramento;
- coordinamento con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività che si renda opportuno (controlli *ex post*).

Le direttive e le indicazioni espresse dall'Organismo di Vigilanza, per le aree di propria competenza, dovranno sempre essere tenute in debita considerazione da parte degli organi societari nell'espletamento delle proprie funzioni in ordine alle questioni contemplate dal presente Modello.

7 FLUSSI INFORMATIVI INTERNI

7.1 Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello, secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e a eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati richiamati dal Modello;
- i provvedimenti e/o le 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 gli stessi reati in cui siano anche potenzialmente interessate le attività aziendali di AnconAmbiente;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo,
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'Organismo di Vigilanza sulle questioni che rientrano nella competenza dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Ogni dirigente e/o dipendente di AnconAmbiente dovrà altresì comunicare, sempre in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite; l'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono al Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti e ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere al Consiglio di Amministrazione (quando si tratti di amministratori) o agli appositi responsabili aziendali (nel caso di dipendenti e di dirigenti) l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

7.2 Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza di AnconAmbiente due linee di informazione:

- a. la prima, su base continuativa, direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b. la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

L'Organismo di Vigilanza di AnconAmbiente potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi indicati o potrà a sua volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

8 SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria²³.

8.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Dlgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL per i lavoratori addetti all'igiene ambientale pubblica, e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese aderenti alle Associazioni della Confederazione Nazionale dei Servizi; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

8.2 Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

23 - Si vedano le Linee Guida Confindustria, cap. 2, punto 2.3, pag. 19

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

8.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del Dlgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerate le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

8.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare per i dipendenti di aziende addetti all'igiene ambientale pubblica, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;

- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 4 ore della retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31.12.1991;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

a. Richiamo verbale o ammonizione scritta.

Il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza.

b. Multa non superiore a 4 ore della retribuzione base.

La multa non superiore a 4 ore di retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio o ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di servizi da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- in generale, Infrazioni commesse con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, anche in considerazione alle mansioni esplicate.

c. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 10 giorni.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione che, come previsto dal CCNL, non può essere superiore a 10 giorni, può essere comminata a fronte di:

- casi di reiterazione di Infrazioni già sanzionate precedentemente con la multa non superiore a 10 ore di retribuzione oraria;
- in particolare, reiterati casi di tolleranza delle irregolarità di servizio da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- abbia, con colpa, posto in essere Infrazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale.

d. Licenziamento con preavviso.

La sanzione del licenziamento con preavviso, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente che:

- adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento negligente e non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una reiterata negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- in particolare, commetta recidiva per almeno tre volte nel corso di due anni;
- in particolare abbia, con colpa grave, compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Dlgs. 231/01.

e. Licenziamento senza preavviso.

La sanzione del licenziamento senza preavviso, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;
- in particolare abbia posto in essere, con dolo, un comportamento diretto alla commissione di un'ipotesi di reato ai sensi del Dlgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene prevista la tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

8.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo faccia nodi far rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che ad essi riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 8.3 "Principi generali relativi alle sanzioni", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono le seguenti:

- a. Licenziamento con preavviso.

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

- b. Licenziamento senza preavviso.

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che

trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e se al dirigente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

Viene prevista la tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

8.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del Decreto)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, la Pubblica Amministrazione o le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

8.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

9 DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO IN ANCONAMBIENTE

9.1 Formazione del personale

AnconAmbiente promuove la conoscenza del Modello, dei relativi controlli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, a osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello, AnconAmbiente attua il sistema di gestione della formazione del personale, che sarà articolata secondo le seguenti modalità:

- personale direttivo, con funzioni di rappresentanza, inclusi i Quadri e in ogni caso i Responsabili di funzione, almeno con riferimento a coloro che hanno responsabilità operativa in attività cosiddette sensibili: formazione iniziale attraverso riunioni ad hoc nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello, diffusione via internet di materiale dedicato all'argomento, con comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche; informativa in sede di assunzione per i neoassunti.
- altro personale: nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni; informativa in sede di assunzione per i neo assunti; estensione ai dipendenti che hanno un indirizzo di posta elettronica delle informazioni via mail.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale, nonché l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

9.2 Informazione dei collaboratori esterni e dei *partners*

AnconAmbiente promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partner* commerciali e i collaboratori esterni, non dipendenti di AnconAmbiente .

Questi saranno informati sul contenuto del Modello fin dal principio del rapporto professionale o commerciale con AnconAmbiente.

Le lettere di incarico e gli accordi con i collaboratori esterni che operano nell'ambito delle attività a rischio conterranno apposite clausole con cui i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello, accettando altresì che la loro trasgressione possa essere anche, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa o delle clausole adottate e l'effettiva comunicazione della nota e dell'utilizzo delle clausole.

10 VERIFICHE PERIODICHE

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'Organismo di Vigilanza dall'art. 6, comma 1 lett. (b) Dlgs. 231/2001, il Modello sarà soggetto a tre tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello e delle procedure implementative del medesimo con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza;
- annualmente saranno riesaminate tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito dall' Organismo di Vigilanza e gli altri soggetti interessati, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Dei risultati di questa attività di verifica dovrà dare conto, seppure sommariamente, la relazione annualmente predisposta dall'Organismo di Vigilanza per il Consiglio di Amministrazione prevista nel relativo paragrafo.

11 MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, ed a tal fine si è ritenuto di ricomprendere il Codice Etico nel Modello nonostante la diversità rispetto al Codice stesso, dovuta alla differente finalità che il Modello intende perseguire, .

In ragione di quanto precede, si precisa quindi:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di AnconAmbiente allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale”, riconosciuti come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti e gli amministratori;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati;
- i principi contenuti nel Codice Etico costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività aziendali.