ProService S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

(D.Lgs. n. 231/2001)

Parte Generale

Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il D.Lgs. n. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, in Italia o all'estero, 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, i c.d. soggetti *apicali* e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, i c.d. soggetti *sottoposti ad altrui direzione*. (artt. 5, 6, 7 del Decreto).

Il Decreto esclude 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 (art. 5 c. 2); viceversa, la responsabilità medesima sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, nonché se il reato si estingue per cause diverse dall'amnistia (principio di autonomia della responsabilità dell'ente, art. 8).

Tale responsabilità si aggiunge a quella, prettamente penale, della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto o ha concorso alla commissione dello stesso.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un interesse o un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; sono altresì previste sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio, l'esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e il divieto di pubblicizzare beni e servizi, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 9).

Con la sentenza di condanna è inoltre disposta la confisca del prezzo o profitto del reato, anche per equivalente; anche prima della sentenza di condanna il Giudice può disporre il sequestro preventivo di beni, denaro o altre utilità in funzione della successiva confisca (artt. 19 e 53).

La responsabilità dell'ente permane anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, ove configurabile, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni (art. 26); permane inoltre anche se l'autore del reato non è identificato o non è imputabile e anche se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8).

I reati-presupposto
I reati (e illeciti amministrativi) cui si applica la disciplina in esame, attualmente sono i seguenti:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. n. 231/2001, modificato dall'art. 5 c. 1 lett. a) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art.316-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa [in danno dello Stato o di altro ente pubblico] (art. 640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica [in danno dello Stato o di altro ente pubblico] (art. 640-ter c.p.)
- Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 ottobre 1986, n. 701, recante misure urgenti in materia di controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell'olio di oliva. Sanzioni amministrative e penali in materia di aiuti comunitari al settore agricolo (Art. 2 Legge 23 dicembre 1986, n. 898)

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48 e modificato dal D.L. 21 settembre 2019, n. 105 convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133)

- Falsità in documenti informatici pubblici o privati aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-490, 492 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, del decreto legge 21 settembre 2019, n. 105)

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 29 della L. 15 luglio 2009, n. 94)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., escluse ipotesi di cui al sesto comma dello stesso articolo);

- Associazione per delinquere (art. 416 c. 6 c.p.) finalizzata alla commissione dei reati di cui agli artt. 600, 601, 601-bis e 602 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, traffico di organi prelevati da persona vivente, acquisto e alienazione di schiavi) ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 c. 3 bis del D.Lgs. n. 286/1998 in relazione al c. 3 dello stesso articolo, nonché agli artt. 22 c. 3 e 4 e 22-bis c. 1 della L. 1 aprile 1999, n. 91 (reati in materia di prelievi e trapianti di organi e tessuti e di traffico di organi destinati ai trapianti);
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110)

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del D.Lgs. n. 231/2001, modificato dall'art. 1 c. 77 della Legge n. 190/2012 e successivamente modificato dall'art. 1 c. 9 lett. b) della L. n. 3/2019 e infine modificato dall'art. 5 c. 1 lett. b) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75)

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, 320 e 321 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, 320 e 321 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, 320 e 321 c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità (art. 319-quater c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- (Peculato), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri 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.)

Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini - Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato (introdotto dalla legge 14 gennaio 2013, n. 9)

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)

Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001 , n. 409 e successivamente modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate o di valori di bollo (art. 453 e 459 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate o di valori di bollo (art. 455 e 459 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede o valori di bollo ricevuti in buona fede (art. 457 e 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 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e 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 del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. b) della legge 23 luglio 2009, n. 99)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- 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.)

Reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D.Lgs. n. 61/2002, modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262 e dall'art. 1 c. 77 della L. 190/2012; modificato dall'art. 12, comma 1, lettere a) b), c), d) ed e) della L. 27 maggio 2015, n. 69)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- [Falso in prospetto] (art. 2623 c.c.) ***abrogato dall'art. 34 c. 2 della L. n. 262/2005, ora previsto dall'art. 173 bis T.U.F.***;
- [Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione] (art. 2624 c.c.) ***abrogato dall'art. 37 c. 34 del D.Lgs. n. 39/2010***;
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle 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 d'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 (art. 2635-bis c.c.);

- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n. 7)

- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale] (art. 302 c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 271-bis.1 c.p. – ex art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15 - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica)
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7).

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

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228; modificato dall'art. 10 c. 1 lett. a) e b) della Legge 6 febbraio 2006 n. 38; modificato dall'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39; modificato dall'art. 6 c. 1 della L. 29 ottobre 2016, n. 199)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile anche virtuale (art. 600-ter e 600-quater.1 c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico anche virtuale (art. 600-quater e 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione 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 del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Abuso di informazioni privilegiate – illecito amministrativo (art. 187-bis T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato – illecito amministrativo (art. 187-ter T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58)

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. n. 81/2008)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590-583 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 63 c. 3 del D.Lgs. n. 231/2007; modificato dall'art. 3, comma 5, lettere a) e b) della L. 15 dicembre 2014, n. 186)

- 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 violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. c) della L. 23 luglio 2009, n. 99; modificato dall'art. 4 comma 1 della L. 3 agosto 2009, n. 116; modificato dall'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121)

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

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116 e modificato dall'art. 2 c. 1 del D.Lgs. n. 121/2011)

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

Reato transnazionale (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146)

commissione sotto forma di reato transnazionale[1] *dei seguenti reati*:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Reati Ambientali (art. 25 undecies del D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 2 del D.Lgs. n. 121/2011; modificato dall'art. 1, comma 8, lettera a) della L. 22 maggio 2015, n. 68)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);

---

[1] *Reato transnazionale è quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorquando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato.*

- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Associazione per delinquere anche di tipo mafioso finalizzata alla commissione di reati ambientali o all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale (art. 452-octies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies 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.);
- Commercio di esemplari di specie degli Allegati A, B e C del Regolamento (CE) n. 338/97 (artt. 1 e 2 della L. 150/92);
- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 della L. 150/92);
- Scarichi – Sanzioni penali (art. 137 del D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D.Lgs. 152/2006);
- Bonifica di siti e violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (artt. 257 e 258 del D.Lgs. n. 256/2006);
- Traffico illecito di rifiuti art. 259 del D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti art. 260 del D.Lgs. 152/2006);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis del D.Lgs. 152/2006);
- Falsità in atti (Delitti di cui al Libro II, Titolo VII, Capo III del codice penale in relazione all'art. 16 lett. a), c), d), e), l) del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996 relativo alla protezione di specie della flora e della fauna selvatiche mediante il controllo del loro commercio, richiamato dall'art. 3 bis della L. 150/92);
- Violazione dei valori limite di emissione o prescrizioni (art. 279 del D.Lgs. 152/2006);
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 c. 6 della L. n. 549/93);
- Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (artt. 8 e 9 del D.Lgs. n. 202/2007);

Divieto di abbandono di rifiuti (art. 192 c. 4 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

- Obbligo di ripristino dello stato dei luoghi (Art. 192 c. 3 del D.Lgs. n. 152/2006)

Combustione illecita di rifiuti (art. 256-bis c. 3 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

- Combustione illecita di rifiuti (Art. 256-bis del D.Lgs. n. 152/2006)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D.Lgs. n. 231/2001 inserito dall'art. 2 del D.Lgs. n. 109/2012)

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno irregolare) (art. 22 c. 12-bis del D.Lgs. n. 286/98);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 c. 3, c. 3 bis, c. 3 ter e c. 5 del D.Lgs. n. 286/98)

Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/2001 inserito dall'art. 5 c. 2 della L. n. 167/2017)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p. – ex art. 3 c. 3 bis della L. n. 654/1975)

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del D.Lgs. n. 231/2001 inserito dall'art. 5 c. 1 della L. n. 39/2019)

- Frode in competizioni sportive (art. 1 della L. n. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 4 della L. n. 401/1989)

Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001 inserito dall'art. 39 del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 e modificato dall'art. 5 c. 1 lett. c) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Dichiarazione infedele (art. 4 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Omessa dichiarazione (art. 5 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Indebita compensazione (art. 10 quater decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)

Contrabbando - Articolo 25 sexdecies del D.Lgs. n. 231/2001 introdotto dall'art. 5 c. 1 lett. d) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75)

- Reati previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato e di illecito amministrativo.

La funzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

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 D.Lgs. n. 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.

Ove il reato venga commesso da 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, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.
Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- un'effettiva applicazione dei protocolli e delle procedure ivi previste;
- un'adeguata attività di formazione delle risorse;
- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono modifiche normative o mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le linee guida adottate
L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di "codici di comportamento" (Linee guida) redatti da associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Tenuto conto dell'attività svolta dalla Proservice, dal suo settore di riferimento, dal CCNL applicato al personale dipendente, e dalle peculiarità che la caratterizzano, si è ritenuto di dover predisporre il presente Modello in aderenza alla versione più aggiornata delle Linee guida di Confindustria.

Poiché la Società aderisce alla Confservizi–Asstra-Utilitalia, si è ritenuto altresì di dover tenere in considerazione anche le "Linee Guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art. 6 del d.lgs. N. 231/2001", allegate al "Codice di comportamento delle imprese e degli enti di gestione dei servizi pubblici locali, documento adottato, appunto, dalla Confservizi.

Essendo, inoltre, la Società interamente controllata da amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 c. 2 del D.Lgs n. 165/2001, e rientra nell'ambito di applicazione delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza, il presente Modello, che contiene al suo interno anche il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), viene predisposto in aderenza alle indicazioni contenute nella Determinazione ANAC n. 1134/2017 "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".

Detti documenti forniscono utili indicazioni metodologiche a proposito dell'individuazione dei rischi, della definizione del rischio accettabile, dei principi e passi operativi per la costruzione del sistema di gestione del rischio, del contenuto minimo del Codice etico e del sistema disciplinare e dei relativi meccanismi sanzionatori, nonché in ordine all'individuazione, composizione, compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di vigilanza e del RPCT, con particolare riferimento all'utilizzo di strutture aziendali di controllo già esistenti e agli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo predetto.

Le Linee guida citate costituiscono, quindi, un punto di riferimento nella predisposizione del Modello e nella definizione delle caratteristiche e dei compiti dell'Organismo di vigilanza e del RPCT.

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

- una prima fase consiste nella fase di *risk assessment*, ossia nell'analisi del contesto aziendale, nella mappatura dei processi e nell'individuazione di quelli a rischio di reato e a rischio di comportamenti corruttivi, seguita dall'analisi delle cause dei rischi individuati *(inventariazione degli ambiti aziendali di attività e mappatura delle aree aziendali a rischio, analisi dei rischi potenziali e mappa delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio).*
- la seconda fase è quella di *risk treatment*, e consiste nell'individuazione dei protocolli comportamentali e dei controlli finalizzati a ridurre il rischio di commissione dei reati-presupposto e di comportamenti corruttivi; tale attività dovrà avvenire eventualmente adeguando il sistema dei controlli già esistente, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati, annullando o riducendo la probabilità di verificazione del fatto, ovvero annullando o riducendo l'impatto dello stesso.
- In particolare, per quanto attiene alla soglia di rischio accettabile, essa assume come parametro la **ineludibilità del sistema di prevenzione se non per effetto di un comportamento fraudolento,** mentre per quanto attiene ai reati colposi, il parametro è quello della **realizzazione della condotta violativa, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.**

Anche le Linee Guida di Confservizi ribadiscono questo concetto, nel definire il rischio "aziendale" e il rischio "accettabile".
Il rischio aziendale è rappresentato dalla possibilità del verificarsi di un evento futuro e incerto (minaccia o opportunità) rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Esso è caratterizzato da due elementi fondamentali utili al fine di effettuarne una "misurazione": la probabilità di verificazione dell'evento (nell'ambito del D.Lgs. n. 231/2001 che vengano poste in essere le condotte criminose corrispondenti alle fattispecie di reato presupposto o che si compiano atti idonei e diretti in modo non equivoco alla loro commissione) e l'impatto, cioè le conseguenze, gli effetti dell'evento sulla realtà aziendale (tra cui anche le conseguenze che derivano dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto).

Con il termine rischio accettabile si intende, invece, come detto sopra, che il sistema di controllo deve raggiungere un livello di efficacia tale da garantire che una sua elusione possa avvenire solo in maniera fraudolenta (ovvero aggirabile solo mediante raggiri, artifici, atti falsi etc.).

Altri concetti molto importanti ribaditi dalle Linee Guida di Confservizi sono quelli legati alla procedimentalizzazione dell'attività dell'ente e alla segregazione dei compiti: *"le misure adottate dall'ente saranno ovviamente tanto più efficaci quanto maggiore sarà la procedimentalizzazione delle attività, la divisione delle responsabilità e delle funzioni (tale da rendere insufficiente il comportamento fraudolento di un solo soggetto e necessario il concorso di più persone) e più penetrante e attenta l'attività di verifica".*

Secondo le Linee guida, con riferimento ai reati dolosi, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Codice etico con riferimento ai reati considerati;
- Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di risorse, funzioni e responsabilità;
- Procedure manuali o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo; in questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo a rischio;
- Sistema di procure e deleghe in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali;
- Sistema di controllo integrato (controllo di gestione, Internal Auditing, collegio sindacale etc.) in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Per quanto riguarda i reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime, invece, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Codice etico con riferimento ai reati considerati;
- Struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società;
- Formazione e addestramento del personale;
- Comunicazione e coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- Sistema di controllo integrato e congruente con la gestione operativa;
- Sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui[2]:

- ogni *operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
- *nessuno può gestire in autonomia un intero processo*: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di

[2] *Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, versione aggiornata, pag 44 e seguenti.*

un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

E' di tutta evidenza inoltre che il sistema di prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 deve essere progettato in aderenza alla realtà strutturale e operativa aziendale ed efficacemente implementato, mentre un approccio formale o burocratico, incoerente con il sistema organizzativo, gestionale e operativo, oppure un sistema non adeguatamente attuato, difficilmente potranno fornire un valido supporto per beneficiare della potenzialità esimente dei Modelli.

A proposito dell'interesse o vantaggio dell'ente, termini utilizzati dal legislatore e che costituiscono condizione affinché, in caso di commissione di un reato da parte dei soggetti indicati dall'art. 5 del Decreto, si configuri la responsabilità amministrativa dell'ente medesimo (reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente), è opportuno precisare quanto segue.

I due termini hanno un significato diverso per cui è almeno astrattamente ipotizzabile che un reato venga commesso nell'interesse dell'ente, ma che lo stesso non ne ricavi alcun vantaggio e viceversa.

- interesse sembrerebbe indicare il "fine" perseguito dall'autore con la commissione del reato, da accertare ex ante; il concetto di interesse "*caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica*"[3].
- vantaggio avrebbe, invece, un'accezione più ampia e ricomprenderebbe qualsiasi beneficio anche non previsto o voluto e anche indiretto, da accertare ex post.

Tali concetti debbono essere interpretati in senso rigoroso e prudenziale, e considerati anche con riferimento al "gruppo societario".

[3] *Legge delega n. 300/2000 e D.Lgs. n. 231/2001- Relazione di accompagnamento*

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della Proservice S.p.a.

Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La Proservice è sensibile all'esigenza di assicurare il rispetto delle norme e condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela del proprio patrimonio, della reputazione e delle aspettative dei suoi principali stakeholder.

E' consapevole, quindi, anche in considerazione del fatto che la Società è interamente controllata da pubbliche amministrazioni, dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dell'organo amministrativo, dei dipendenti, dei consulenti e altri collaboratori esterni, nonché fornitori e partner.

A tal fine essa, anche seguendo le indicazioni dell'ANAC contenute nelle già citate "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*", ha avviato la progettazione e implementazione di un **sistema integrato** di controlli interni, nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso, ivi compreso il PTPCT, non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, ma migliorino l'organizzazione, la governance e l'operatività aziendale, mitigando effettivamente il rischio di commissione di comportamenti corruttivi in senso ampio, di reati e di altri illeciti.

Le finalità del Modello e la metodologia utilizzata per la sua predisposizione

Attraverso l'adozione del presente Modello, la Proservice si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, alla cui violazione conseguono severe sanzioni, anche di natura disciplinare;
- ribadire che i comportamenti illeciti in esso individuati sono fortemente condannati dalla Società, in quanto essi (anche nel caso in cui la stessa fosse, anche apparentemente, in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali essa deve attenersi nell'esercizio dell'attività;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente ad alcuni dei suoi stakeholder) dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e della possibilità che alcune di queste possano essere disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed applicare le misure previste dal Modello stesso.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, con metodo coerente a quanto proposto dalle Linee guida applicate:

- ad identificare le attività cosiddette *a rischio*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, procure, mansionari, manuali, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti responsabili delle funzioni aziendali e con i preposti ai vari settori. L'analisi è preordinata alla mappatura dei processi aziendali e all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali possano configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati-presupposto e dei comportamenti corruttivi.

- a progettare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo esistente e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto e dalle norme in materia di prevenzione della corruzione, alla luce e in considerazione delle Linee guida citate, nonché dei fondamentali principi della tracciabilità delle transazioni e dei controlli, separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.
- a definire, in tutti i casi in cui un rischio sia stato ravvisato, i protocolli comportamentali e controlli che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come le misure più idonee a governare il profilo di rischio individuato.
  Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata, come già indicato nelle Linee guida citate, da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, ovvero, con riferimento ai reati colposi, da un sistema di prevenzione tale per cui la eventuale realizzazione della condotta illecita avvenga nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto.
  I protocolli garantiscono inoltre che siano documentate e verificabili le varie fasi del processo, affinché sia sempre possibile effettuare un controllo a posteriori ripercorrendole a ritroso.

La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato
Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrati la funzione e i principi del Modello stesso e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali ovvero i Principi generali del sistema di controllo interno, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT, la formazione e la diffusione del Modello e il Sistema disciplinare.
E' demandata all'Organo amministrativo della Società l'approvazione del Codice etico e della presente Parte Generale, con apposita delibera.
E' demandato altresì allo stesso il compito di approvare le Parti Speciali relative alle ipotesi di reato ritenute rilevanti in considerazione dell'attività svolta, secondo lo schema che segue.

Articolo	Rubrica	Titolo	Parte Speciale
24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Rapporti con la P.A. e Autorità Giudiziaria	1
25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere e corruzione	Rapporti con la P.A. e Autorità Giudiziaria	1
25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Rapporti con la P.A. e Autorità Giudiziaria	1
24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Reati informatici e diritto d'autore	2
25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Reati informatici e diritto d'autore	2
24 ter	Delitti di criminalità organizzata	Criminalità organizzata ricettazione, impieghi illeciti e autoriciclaggio	3
25 octies	Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio	Criminalità organizzata ricettazione, impieghi illeciti e auto riciclaggio	3
25 ter	Reati societari	Reati societari e tributari	4
25 quinquiesdecies	Reati tributari	Reati societari e tributari	4
25 septies	Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Sicurezza lavoro	5
25 undecies	Reati ambientali	Reati ambientali	6
L. n. 190/2012	Comportamenti corruttivi in senso ampio (maladministration)	Piano triennale di prevenzione della corruzione	7

Fatta salva qualsiasi successiva diversa e ulteriore valutazione e determinazione da parte della Società, per quanto riguarda i reati:

- in materia di tutela della qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini (artt. 440, 442 e 444 c.p. richiamati dalla legge 14 gennaio 2013, n. 9),
- di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. n. 231/2001),
- contro l'industria e commercio (art. 25-bis.1 del D.Lgs. n. 231/2001),
- con finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 quater del D.Lgs. n. 231/2001),
- contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. n. 231/2001)
- di pratica di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 583-bis c.p. richiamato dall'articolo 25 quater.1 del D.Lgs. n. 231/2001),

- (e gli illeciti amministrativi) in materia di market abuse (richiamati rispettivamente dall'art. 25 sexies del D.lgs. n. 231/2001 e dall'articolo 187 quinquies decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58),
- di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'art. 25 duodecies del D.Lgs. n. 231/2001),
- di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa di cui all'art. 604-bis c.p. (ex art. 3 c. 3 bis della L. n. 654/1975, richiamato dall'art. 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/2001,
- di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (richiamati dall'art. 25 quaterdecies del D.Lgs. n. 231/2001),
- di contrabbando previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 e richiamati dall'art. 25 sexdecies del D.Lgs. n. 231/2001 introdotto dall'art. 5 c. 1 lett. d) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75),

si è ritenuto 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 e nel Codice etico, nonché i principi e protocolli contenuti o richiamati dalle altre Parti speciali, che vincolano i Destinatari del Modello.

Quanto sopra vale anche in riferimento all'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146 in materia di *reati transnazionali.*

Parimenti, all'interno delle tipologie di reato ritenute applicabili, alcune singole fattispecie di reato non presentano profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

Anche a tale proposito, si ritiene comunque esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale e nel Codice etico, nonché i principi e protocolli contenuti o richiamati dalle altre Parti speciali, ivi compreso il PTPCT, che vincolaì0
o i Destinatari del Modello.

L'esclusione di tali singole ipotesi è evidenziata nelle Parti speciali di riferimento.

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio "*sistema integrato*" di controllo interno della Società, nonché nell'insieme di regole che vengono applicate nello svolgimento delle attività aziendali.

Nella struttura organizzativa è, infatti, già operativo un insieme di regole, di prassi operative e procedure finalizzate ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi, la tutela del patrimonio aziendale, l'affidabilità dei sistemi e dei flussi informativi amministrativo-contabili e gestionali in genere, la tracciabilità di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio, i processi di rendicontazione, la conformità di tutte le transazioni e operazioni con le norme di legge, nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne, mediante l'applicazione dei principi di separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo, la regolamentazione e la gestione delle situazioni di conflitto di interesse, l'identificazione, la valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi, ivi compresi quelli connessi a frodi

e infedeltà dei dipendenti, nonché rischi di perdite risultanti da errori o inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi, oppure derivanti da eventi esterni.

La Società ha, inoltre, progettato e implementato, ottenendo le relative certificazioni, un sistema di gestione integrata della qualità dell'organizzazione, di gestione ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro basato sulle norme UNI EN ISO 9001:2008, UNI EN ISO 14001:2004 e OHSAS 18001:2007.

Essendo inoltre la Proservice, come già detto, una società *in house*, essa è soggetta a "controllo analogo congiunto" da parte dei soci e, quindi, esercitato con strumenti privatistici e con le modalità tipiche del controllo amministrativo di tipo gerarchico, finalizzato a controllare e ad indirizzare l'operato della Società stessa.

Tale sistema di controlli verrà integrato, con l'obiettivo di prevenire i comportamenti corruttivi in senso ampio e i reati e gli altri illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

I Destinatari del Modello

Sono Destinatari (di seguito i "Destinatari") della Parte Generale del Modello e si impegnano al rispetto del suo contenuto:

- l'Amministratore Unico (soggetto *apicale*);
- il Direttore Generale (soggetto *apicale*);
- i Dipendenti (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);

Limitatamente allo svolgimento delle attività a rischio a cui essi eventualmente partecipano, sono Destinatari dei precetti comportamentali previsti nel presente Codice, i seguenti soggetti:

- i consulenti, i collaboratori esterni e tutti gli altri soggetti che, comunque denominati, svolgono attività di lavoro autonomo per conto della Società, nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di RTI, joint venture etc.) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività a rischio per conto della Società;
- tutti coloro che, più in generale, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività a rischio per conto della Società.

A tal fine, negli atti che costituiscono e regolano i rapporti con i soggetti di cui sopra, la Società inserisce apposite clausole di presa visione del presente Modello e di impegno a rispettarne i contenuti, e clausole di risoluzione del rapporto in caso di significative violazione degli obblighi medesimi e, qualora si tratti di soggetti abilitati allo svolgimento di professioni regolamentate, anche in caso di significative violazione degli obblighi derivanti dai codici o norme di comportamento adottati dagli Ordini o Collegi di appartenenza.

Il rapporto tra il Modello, il Codice Etico, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma per la trasparenza

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con i principi e precetti comportamentali contenuti nel Codice Etico, nel PTPCT, nel quale è incluso il Programma per la trasparenza, adottati dalla Proservice S.p.a., in conformità alle previsioni contenute nella Legge n. 190/2012, nel D.Lgs. n. 33/2013 e nel D.P.R. n. 62/2012 e alle indicazioni dell'Autorità Nazionale

Anticorruzione contenute nella Determinazione ANAC n. 1134/2017 (*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle Società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*), pur presentando il Modello, per le finalità che intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice ai predetti documenti.

In particolare, Il Programma per la trasparenza costituisce un allegato al PTPCT; entrambi i documenti costituiscono allegati del presente Modello; il Codice di comportamento costituisce documento a sé, ma è funzionalmente collegato agli altri.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società, al fine di far sì che essi ne costituiscano parte integrante; esso esprime una serie di precetti comportamentali e di principi di deontologia aziendale, ispirati alla necessità di perseguimento e di realizzazione dell'interesse pubblico, che la Società riconosce come propri, e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il PTPCT contiene precetti comportamentali finalizzati alla prevenzione di fenomeni corruttivi in senso ampio (siano essi di rilevanza penale o meno), con particolare riferimento alle aree a rischio relative alla selezione e reclutamento del personale, alle progressioni di carriera e al conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, all'affidamento di lavori, servizi e forniture, oltre che al compimento di atti con effetti ampliativi della sfera giuridica del destinatario.
  Tale Piano è finalizzato quindi anche alla prevenzione di reati contro la pubblica amministrazione, a prescindere dall'interesse o vantaggio in capo alla società, e quindi anche se commessi in danno della stessa.
- il Programma per la trasparenza, contenuto nel PTPCT, è finalizzato a pianificare i flussi informativi destinati alla pubblicazione sul sito istituzionale e alla pianificazione di tutte le attività necessarie al fine di tradurre in azioni concrete gli obblighi derivanti dal D.Lgs. n. 33/2013;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione delle tipologie di reato e di illecito amministrativo dallo stesso richiamate per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare il sorgere della responsabilità amministrativa.

Tutti i predetti documenti sono comunque funzionalmente collegati al Modello e contribuiscono a costituire il sistema di controllo interno della Società.

L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*".

L'adozione della Parte Generale e delle Parti Speciali dello stesso, nonché del Codice etico è dunque, come detto, di competenza dell'Organo amministrativo della Proservice che provvede mediante delibera.

Le successive modifiche o integrazioni relative ai predetti documenti sono rimesse alla competenza del medesimo Organo amministrativo, su proposta, o comunque sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile al predetto Organismo.

Per quanto attiene alla Parte Speciale 7 - Piano Triennale di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza (PTPCT), il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, (RPCT), in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, elabora entro il 31 dicembre di ogni anno la proposta di adozione della versione aggiornata del documento per il triennio successivo, sottoponendola all'approvazione dell'Organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza

Le disposizioni contenute nella presente Parte Generale, qualora compatibili, sono applicabili anche al RPCT.

L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) del Decreto, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, dispone che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*" deve essere affidato "*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*".

Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione,* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato, è comunque richiesta, dall'articolo 7, quarto comma, lettera a), *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, o modifiche normative, nonché una verifica periodica del sistema disciplinare istituito.

Secondo il dettato normativo e le Linee guida applicate, i compiti dell'OdV possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra le varie attività gestionali ed il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del Modello, in ordine alla capacità di prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti del Modello e della sua idoneità a perseguire le finalità alle quali è destinato;
- cura dell'**aggiornamento** del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti mediante la presentazione di **proposte di adeguamento** del modello.
- **monitoraggio continuo**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Le Linee guida adottate consentono di individuare una serie di diverse opzioni che è possibile adottare per soddisfare il requisito di cui all'art. 6 c. 1 lett. b) del Decreto medesimo.

Nell'effettuare le diverse scelte, si potrà tener conto della necessità di ottimizzare il rapporto tra costi e benefici nonché di creare un sistema omogeneo ed integrato di controlli evitando sovrapposizioni e ingiustificati appesantimenti che possano ostacolare l'operatività aziendale, ma si dovrà nel contempo garantire comunque l'autonomia e l'indipendenza, oltre che l'onorabilità e la professionalità dell'OdV.

Sempre secondo le Linee guida, sembra, quindi, inidonea la scelta di utilizzare strutture già esistenti che non siano dotate di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ovvero i soggetti o le funzioni che

occupino una posizione gerarchicamente "subordinata" o che abbiano attribuzioni e responsabilità di tipo operativo, soprattutto se con riferimento ad attività a rischio.

La prima soluzione prospettata è quella di costituire ad hoc l'OdV con risorse esterne dedicate ad esso in via esclusiva.

Un'alternativa viene individuata nell'affidare la funzione di OdV, o comunque coinvolgere in esso, la funzione di *internal auditing*, ove esistente, *o altre funzioni di controllo,* che, con eventuale *integrazione nei poteri* e nella *composizione*, possono risultare adeguati ai compiti che il legislatore gli attribuisce.

In base alle possibili soluzioni adottate, con riferimento ai requisiti dei singoli componenti dell'OdV, le Linee guida contengono le indicazioni e le raccomandazioni di cui appresso.

Riguardo alla nomina di un componente del Collegio sindacale *(o di Sindaco o di organo equivalente nel caso di adozione di forme di governo societario differenti da quella tradizionale)* quale OdV o membro dell'OdV collegiale, ovvero l'intero organo quale OdV, nelle Linee guida si osserva che i compiti attribuiti e le caratteristiche richieste dalla legge a tale soggetto, ivi compresi quelli di professionalità e onorabilità, garantiscono di per sé la sua competenza, a patto che venga garantita la terzietà e l'indipendenza dalla Società e dal suo Organo amministrativo, e fermo restando l'obbligo di astensione in caso di situazioni di conflitto di interesse. Peraltro, anche laddove vengano mantenuti separati, è opportuno che i predetti organi di controllo e l'Organismo di Vigilanza e RPCT interagiscano nello svolgimento delle attività di propria competenza.

Per quanto concerne la nomina di un *amministratore* quale membro dell'OdV collegiale, le Linee guida segnalano, come già detto, la necessità che questo sia un *consigliere non esecutivo* ovvero *non esecutivo indipendente*. Costui, oltre a possedere i requisiti di professionalità e di onorabilità, non dovrà intrattenere, direttamente o indirettamente, altre relazioni economiche o rapporti d'affari con la Società o con il suo Organo amministrativo, con soci o gruppo di soci di riferimento della Società stessa, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione con la Società stessa.

Per quanto attiene, invece, alla designazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) quale componente dell'OdV collegiale, si rileva quanto segue.

Secondo le indicazioni dell'ANAC contenute nelle Linee guida citate, poiché il nuovo co. 8-bis dell'art. 1 della l. 190/2012, nelle pubbliche amministrazioni, attribuisce agli OIV la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, nonché il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di *performance* e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti, anche nelle società, negli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e negli enti pubblici economici, occorre individuare un soggetto al quale attribuire lo svolgimento delle medesime funzioni.

A tal fine, sempre secondo le indicazioni contenute nelle Linee guida ANAC, i soggetti di cui sopra, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, devono attribuire tali compiti o all'OdV, ovvero ad un altro organo interno di controllo reputato idoneo, i cui riferimenti devono essere indicati chiaramente nel sito web all'interno della sezione "Società Trasparente".

In ragione dell'attribuzione delle predette funzioni all'OdV, l'ANAC ritiene che sia necessario escludere che il RPCT possa coincidere con l'OdV o farne parte nel caso in cui questo sia collegiale.

L'alternativa è che le predette funzioni siano attribuite individualmente e singolarmente al Presidente dell'OdV, in quanto tale, giacché ritenuto altro idoneo organo di controllo. In tal modo si ritiene che la partecipazione del RPCT all'Organismo non sia in contrasto con le indicazioni dell'ANAC, anche in considerazione del fatto che comunque le funzioni dell'uno e dell'altro soggetto dovrebbero essere svolte in costante coordinamento fra loro.

Quanto all'adeguatezza della nomina a componente dell'OdV di un *dipendente*, questa dipende fondamentalmente dalla funzione ricoperta, che dovrà essere preferibilmente di controllo; durante la vigenza dell'incarico il soggetto non dovrà ricoprire incarichi operativi, quanto meno sulle aree e attività *a rischio* e, se in passato dovesse aver avuto attribuzioni o responsabilità in dette aree o attività, dovrà astenersi dallo svolgimento diretto e individuale di qualsiasi attività concernente i compiti dell'OdV, informando senza indugio l'OdV medesimo.

Anche nell'ipotesi del *consulente esterno*, le Linee guida richiamano l'attenzione sul fatto che il soggetto prescelto debba possedere adeguata *professionalità.*

A quest'ultimo sarà inoltre opportuno far dichiarare espressamente, all'atto del conferimento dell'incarico, che non vi siano ragioni di incompatibilità o di inopportunità all'assunzione dell'incarico di componente dell'OdV.

Sebbene le Linee guida considerino, in via generale, opportuno che l'OdV abbia una composizione collegiale, non escludono che gli enti di piccole dimensioni possano costituire l'Organismo stesso in composizione monocratica, come peraltro, prevede lo stesso Decreto all'art. 6 c. 4.

Anche in tale ipotesi, tuttavia, l'OdV dovrà mantenere le caratteristiche proprie di indipendenza, autonomia, professionalità e che sia dotato effettivamente di poteri di iniziativa e di controllo.

L'iter di nomina e di revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera dell'Organo amministrativo.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati per la scelta in ordine all'individuazione, strutturazione, tipologia e composizione dell'Organo (monocratica o collegiale) o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i suoi singoli componenti, interni ed esterni, in conformità a quanto indicato e suggerito nelle Linee guida citate.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato e coincide, salvo esplicita deroga al principio generale, con la scadenza quadriennale di carica dell'Organo amministrativo, alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio.

Qualora la Società dovesse optare per la costituzione di un OdV a composizione collegiale, la scelta del numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, non inferiore a 3, è rimessa all'Organo amministrativo e la scelta dovrà essere motivata, come detto, in sede di delibera di nomina dei componenti medesimi.

L'Organo amministrativo nomina, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, il quale, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione, ovvero rivestire cariche dirigenziali o di responsabilità operative all'interno della stessa.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è ineleggibile:

- allorché venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché venga condannato, con sentenza irrevocabile:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - con 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;
  - per avere commesso uno dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
- allorché allo stesso, con riferimento a procedimenti penali per fatti di cui sopra, venga notificato un atto che preceda l'esercizio dell'azione penale nei suoi confronti 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 in cui si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.

Nel caso di Organismo in composizione monocratica, ovvero nel caso del Presidente dell'Organismo medesimo, costituisce altresì causa di ineleggibilità:

- l'essere coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo;
- l'avere interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- lo svolgimento di altre attività e/o incarichi e/o funzioni di tipo operativo (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) in aree e attività a rischio.

Le predette situazioni non costituiscono, invece, di per sé, causa di ineleggibilità degli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale, ma l'Organo Amministrativo, in presenza di siffatte situazioni, nel procedere alla nomina, deve preventivamente valutare che non vi sia il rischio di pregiudicare l'indipendenza, l'autonomia, la professionalità e l'operatività dell'Organismo.

A tal fine, all'atto della nomina il componente che si trovi in una delle suddette situazioni è tenuto a dare immediata comunicazione all'Organo Amministrativo per le valutazioni di cui sopra.

Il componente dovrà, all'atto dell'accettazione della nomina, impegnarsi ad astenersi in situazioni di conflitto di interesse anche potenziale, effettuando la comunicazione di cui appresso.

Il componente già nominato per il quale si dovesse verificare una delle situazioni sopra citate, ivi comprese le cause di ineleggibilità, o, comunque, il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse, nonché il venir meno dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità, deve darne immediata comunicazione al Presidente dell'OdV, il quale riferisce immediatamente all'Organo amministrativo (o

direttamente all'Organo amministrativo, in caso di OdV monocratico ovvero nel caso in cui il conflitto riguardi lo stesso Presidente).

L'Organo amministrativo, con delibera motivata, provvede alla revoca del componente e alla sua sostituzione.

Qualora, invece, il componente abbia notizia dell'avvio di un procedimento penale a suo carico e risulti, quindi, indagato per i fatti di cui al punto precedente, deve darne immediata comunicazione al Presidente dell'OdV, il quale riferisce immediatamente all'Organo amministrativo (o direttamente all'Organo amministrativo, in caso di OdV monocratico ovvero nel caso in cui il conflitto riguardi lo stesso Presidente).

L'Organo amministrativo decide, con delibera motivata se provvedere alla sua sospensione fino alla definizione del procedimento medesimo, nominando in tal caso un sostituto.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca, scadenza del mandato.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può, inoltre, essere revocato:

- 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 dell'OdV;
- 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, anche al fine di proporre eventuali modifiche;
- in caso di inadempimento dell'obblighi di comunicazione di cui ai precedenti capoversi.

Anche in caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità o morte del componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo amministrativo provvederà senza ritardo alla sua sostituzione.

I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee guida citate, tutte le scelte in ordine all'Organismo di Vigilanza e del RPCT devono avvenire in modo da garantire in capo allo stesso i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione richiesti dal Decreto.

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

Autonomia

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT sono dotati di autonomia decisionale.
Essi soono autonomi e non sono coinvolti in alcun modo in attività operative, né sono partecipi di attività di gestione. Essi devono avere la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati o indebite pressioni da chiunque provenienti.
Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza e dal RPCT non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale; essi riferiscono direttamente all'Organo amministrativo.

Essi sono inoltre autonomi in senso regolamentare, ovvero hanno la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dall'Organo amministrativo.

Indipendenza
L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT è condizione necessaria di non soggezione ad alcun rapporto di subordinazione nei confronti delle altre funzioni aziendali.

L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica e, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, ciascun componente non dovrà svolgere alcuna attività e/o incarico e/o funzione operativa (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società.

Inoltre, per garantire l'indipendenza dell'Organismo, in caso di composizione collegiale, il suo Presidente, come già detto, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione, ricoprire cariche dirigenziali ovvero rivestire posizioni che implichino l'assunzione di responsabilità operative all'interno della stessa.

In caso di Organismo in composizione collegiale, il suo livello di indipendenza dovrà essere valutato nella sua globalità.

Professionalità
L'Organismo di Vigilanza e il RPCT sono professionalmente capaci ed affidabili.
Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali multidisciplinari adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere; sono richieste competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa, con particolare riferimento ai sistemi di controllo interno.

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

Continuità d'azione
Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT operano senza soluzione di continuità. Essi, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantiscono un impegno prevalente, anche non se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT
Le norme di riferimento richiedono che l'OdV e il RPCT siano inquadrati nell'organigramma aziendale quali *funzioni di staff* all'Organo amministrativo, affinché entrambi siano pienamente informati in ordine alle vicende dell'Azienda e siano adeguatamente coordinati con gli altri suoi organi.

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT
L'Organismo di Vigilanza, oltre alle attribuzioni in materia di rispetto del Codice etico per le quali si rinvia a quanto ivi riportato, svolge i seguenti compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- attività di gestione dei flussi informativi e di coordinamento con gli altri organi della Società.

Poiché la Proservice, come detto, rientra nell'ambito soggettivo di applicazione delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza, l'OdV esercita le sue funzioni in stretto coordinamento con il RPCT, ferme restando le dirette competenze e responsabilità di quest'ultimo, con riferimento al PTPCT (predisposizione, aggiornamento, vigilanza etc.).

Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate a *rischio*, verificando l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli comportamentali, nonché, nel complesso, l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT, come si dirà appresso, sono destinatari di flussi informativi sia periodici che occasionali, da parte delle singole funzioni e degli altri organi di controllo.

Il primo compito dell'Organismo, vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, significa attivare procedure di auditing per accertare che i punti di controllo generale ed i punti di controllo preventivo specifici previsti dal sistema aziendale siano effettivamente operanti.

La metodologia che deve essere applicata è quella di "controllo dei controlli".

Quando tale controllo avviene a "campione", (procedure di routine, che processano un alto numero di operazioni, con caratteristiche simili), i campioni devono essere selezionati con criteri ragionati o con criteri statistici, a seconda delle circostanze.

La procedura di controllo consiste nel ripercorrere i diversi passaggi del processo che ha dato luogo ad una operazione rilevante, esaminando la documentazione disponibile, le evidenze di controllo, i poteri delle persone che hanno agito, le autorizzazioni previste, la sostanziale congruenza dell'operazione.

L'Organismo di vigilanza e il RPCT potranno essere delegati dall'Organo amministrativo ad effettuare audit interni mirati o di approfondimento in casi particolari, ad esempio in cui si siano verificate delle irregolarità o comportamenti censurabili che potrebbero esporre l'impresa al rischio di illeciti.

Qualora nel corso dello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo emergano rilievi (controlli che non hanno funzionato adeguatamente, per errori o negligenza da parte delle persone che ne erano responsabili, altre deviazioni dai protocolli o dalle procedure, altri comportamenti censurabili) l'Odv e il RPCT segnalano alle funzioni gerarchiche responsabili e verifica se si tratti di eventi occasionali, di

prassi o di comportamenti reiterati che devono essere sanzionati e/o corretti e che potrebbero avere esposto l'impresa a rischi di commissione di reati o di adozione di comportamenti corruttivi in senso ampio.

Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT svolgono un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valutano e determinano tecnicamente le variazioni da apportare al Modello o al Sistema di controllo nel suo complesso (es. regolamenti, procedure, sistema di deleghe e procure), formulando all'Organo amministrativo le proposte che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di introduzione di nuovi reati-presupposto.

Essi hanno un ruolo propulsivo e propositivo non solo con riferimento alle modifiche/integrazioni delle Parti Speciali, ma anche con riferimento a modifiche/integrazioni del Codice etico e della Parte Generale del Modello; le predette modifiche/integrazioni, su loro proposta, sono approvate dall'Organo amministrativo.

Attività di gestione del flusso informativo e di coordinamento con gli altri organi interni

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi e di coordinamento tra l'OdV e tutti i diversi organi societari di controllo (*in primis* RPCT, Sindaci e Revisore legale dei conti), nonché tra OdV ed RPCT nei confronti dell'Organo amministrativo.

Da una parte è, infatti, necessario che l'Organismo di Vigilanza e il RPCT siano costantemente informati di quanto accade in Società e di ogni aspetto di rilievo, dall'altro è altrettanto necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con gli altri organi di controllo e direttamente con l'Organo amministrativo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza e il RPCT garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello.

I flussi informativi possono essere attivati anche verbalmente, ma è preferibile l'invio di un'email all'indirizzo organismodivigilanza@proservicespa.com o agostino.pinna@proservicespa.com.

Essi sono:

- **periodici**:
  dalle singole funzioni aziendali e dagli altri organi di controllo, provengono le informazioni, i dati e le notizie specificate nei protocolli o nelle procedure, ovvero identificate dall'Organismo di Vigilanza o dal RPCT e/o da questi richieste; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti e regolamentati dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*);
- **occasionali**:
  dalle singole funzioni aziendali e dagli altri organi di controllo, proviene ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinenti all'attuazione del Modello nelle aree di attività *a rischio,* nonché

al rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT (cosiddette *segnalazioni*) e in particolare, fermi restando i compiti dell'OdV in ordine alla definizione e regolamentazione dei flussi informativi, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi, o la modifica di quelli già individuati, nelle aree dirette dai vari responsabili;
- le anomalie, le deroghe, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- le notizie relative alla formulazione di quesiti o alla richiesta di pareri alla Pubblica Amministrazione interessata o all'Autorità pubblica alla quale sia demandata attività di vigilanza e controllo, o comunque competente per materia, o ad un professionista esterno prima del compimento di un atto o dello svolgimento di un'attività, per risolvere dubbi sull'interpretazione o applicazione di una norma giuridica ovvero sulla qualificazione giuridica di un fatto o di un atto;
- le risposte e i pareri ottenuti a seguito della formulazione o richiesta di cui al punto precedente;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti o di persone non imputabili;
- l'istituzione di commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni dei soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento alla commissione di reati-presupposto;
- le segnalazioni da parte dei consulenti, dei collaboratori esterni e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sotto forma di raggruppamento temporaneo di imprese, joint-venture etc.), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette *a rischio* per conto o nell'interesse della Società, sempre con riferimento a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento alla commissione di reati-presupposto.

Conformemente alle disposizioni della L. n. 179/2017, la Società ha adottato un apposito regolamento per le segnalazioni di illeciti che prevede modalità operative idonee a tutelare il segnalante e a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità sia del segnalante che del segnalato, e ha individuato nell'OdV e nel RPCT i soggetti deputati alla gestione delle segnalazioni.

Pertanto, il dipendente che, nell'interesse dell'integrità della Proservice, segnala all'OdV e/o al RPCT, ovvero direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, ivi comprese le violazioni del Codice etico e del Modello, non può essere

sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, per ragioni determinate dalla segnalazione, e quindi con intento ritorsivo o discriminatorio.

L'adozione di misure ritenute ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nella Società.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dalla Società sono nulli.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 D.Lgs. n. 23/2015.

Sussiste categorico divieto di porre in essere comportamenti discriminatori o ritorsivi anche nei confronti delle imprese fornitrici della Società o nei confronti dei lavoratori e dei collaboratori di queste ultime.

L'OdV e il RPCT, destinatari della segnalazione, hanno l'obbligo di verificare puntualmente e sistematicamente tutti i fenomeni rappresentati e di valutare la sussistenza di un *fumus* di fondatezza.

In tutti i casi di non manifesta infondatezza della segnalazione, essi hanno l'obbligo di inoltrare la segnalazione al soggetto competente per l'adozione delle opportune azioni correttive.

Le segnalazioni, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice etico, devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le segnalazioni potranno essere effettuate verbalmente, via email all'indirizzo segnalazioni@proservicespa.com ovvero tramite PEC aziendale all'indirizzo proservicespa@pec.proservicespa.com, nonché per posta ordinaria secondo le indicazioni contenute nel citato regolamento.

La Società mette inoltre a disposizione dei segnalanti anche un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, raggiungibile dalla homepage del sito istituzionale.

La segnalazione potrà infine essere effettuata, infatti, anche direttamente all'ANAC all'indirizzo https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/), seguendo le istruzioni riportate sul sito oppure tramite la piattaforma Whistleblowing PA.

Per contro, a fronte di informative improprie, sia in termini di contenuti che di forma, determinate da un intento diffamatorio o calunnioso, verranno dalla Società adottati tutti i necessari o opportuni provvedimenti a tutela propria e degli altri interessati.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservati dall'OdV e dal RPCT in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea, tenuta nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni personali.

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT riferiscono all'Organo amministrativo:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte o di pareri per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Codice etico, nonché della Parte Generale e delle Parti Speciali del Modello;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti dell'Organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT sono tenuti a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base almeno semestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT riferiscono agli organi di controllo qualsiasi informazione utile al fine di permettere o agevolare l'esercizio delle funzioni e il raggiungimento delle finalità per le quali sono stati istituiti.

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT potranno essere convocati in qualsiasi momento dall'Organo amministrativo e potranno, a loro volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a specifiche criticità.

I poteri dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT
I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT sono:

- di auto-regolamentazione;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT, fermi i principi innanzi indicati, hanno competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di organizzazione delle sedute, incluso il calendario delle stesse;
- alle modalità di adozione di atti e verbalizzazione delle sedute, o della partecipazione a riunioni con l'Organo amministrativo;
- alla definizione e regolamentazione dei flussi informativi di cui è autore e di cui è destinatario;
- alle modalità di rapporto diretto con le strutture aziendali, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle medesime;
- alle modalità di coordinamento con l'Organo amministrativo e di partecipazione alle sue adunanze, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità in genere di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT:

- hanno accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni aziendali – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere dati, informazioni o documenti ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dalle norme di riferimento;
- possono, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la loro diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture aziendali, nonché di risorse professionali esterne.

In tale ultima ipotesi, la fornitura dei servizi professionali avverrà sulla base di un rapporto contrattuale a titolo oneroso, con copertura tramite budget di cui appresso e/o di quello a disposizione del RPCT.
In tutti questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza – siano essi rappresentati da risorse professionali interne o esterne – operano consulenti con competenze tecnico-specialistiche.

- fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, possono effettuare segnalazioni di fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare, conformemente al Sistema adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

Il budget dell'Organismo di Vigilanza
Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo deliberato dall'Organo amministrativo con il provvedimento di nomina.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, ferma restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica all'Organo amministrativo.

La formazione ed informazione dei Destinatari
Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, è obiettivo della Proservice di garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta nei confronti delle risorse professionali già presenti in Società e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività *a rischio*.

Il piano di informazione/formazione è gestito su proposta e con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT e prevede:

- l'invio di una comunicazione da parte della predetta funzione a tutto il personale, sui contenuti del Decreto e dell'avvenuta adozione del Modello e del Codice etico;
- la distribuzione in forma cartacea o su supporto informatico del Modello e del Codice etico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, costituito dal Codice etico e dal Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Con riferimento ai collaboratori e in generale ai soggetti esterni che operano nell'ambito delle aree di attività *a rischio* essi ricevono copia del Codice etico e del Modello e si impegnano contrattualmente al rispetto dei principi e delle misure previste negli stessi, nonché all'adeguata diffusione e conoscenza di tali principi e di tali misure presso i propri ausiliari, dipendenti e collaboratori.

Il Codice etico, ed eventualmente anche la Parte Generale del Modello, possono rendersi disponibili sul sito internet della Società.

Il piano di formazione prevede interventi e percorsi diversificati e adattati alle esigenze delle diverse aree aziendali e in funzione delle responsabilità e attribuzioni dei singoli soggetti con riferimento alle attività aziendali.

In particolare:

- per l'Organo amministrativo è prevista un'ampia e dettagliata discussione prodromica all'adozione del Codice etico e del Modello, nonché interventi specifici da parte dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, e su base almeno semestrale in merito alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;
- per gli altri soggetti *apicali*, e per gli altri soggetti *sottoposti ad altrui direzione* che operano nell'ambito delle aree di attività *a rischio,* è previsto un corso di formazione in aula – tenuto da relatori di riconosciuta competenza in materia e sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT – avente per oggetto:
    - un modulo destinato all'introduzione alla normativa e alle Linee guida applicabili;
    - un modulo destinato ad approfondire i principi contenuti nel Codice etico e nella Parte Generale del Modello, nonché il ruolo fondamentale rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
    - un modulo destinato ad approfondire la conoscenza del sistema disciplinare e delle altre sanzioni applicabili per inosservanza del Codice etico e del Modello;
    - un modulo destinato ad approfondire i principi e protocolli comportamentali descritti nelle Parti Speciali del Modello (per i soggetti non apicali sono oggetto di formazione specifica soltanto quelle rilevanti per le attività *a rischio* svolte).
- per tutti i restanti dipendenti della Società è previsto un corso di formazione, i cui contenuti sono predisposti sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza e sono similari, per natura ed estensione, a quelli descritti sopra, senza la necessità di approfondire i protocolli descritti nelle Parti Speciali del Modello, in quanto quest'ultima categoria di dipendenti non opera nell'ambito delle aree di attività *a rischio*.

La partecipazione ai corsi di formazione è documentata e resa disponibile all'Organismo di Vigilanza e al RPCT.

Per i neo-assunti, per le modifiche/aggiornamenti del Codice etico e del Modello o modifiche dell'assetto organizzativo-gestionale della Società sono previste modalità di formazione simili a quelle descritte precedentemente.

Principi generali del sistema di controllo interno

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, ferme restando le peculiari finalità esimenti previste dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già adottato dalla Proservice, in parte mediante regolamenti, procedure ed istruzioni operative formalizzate, e in parte mediante prassi operative, al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti, nonché dell'affidabilità dei flussi informativi e della salvaguardia del patrimonio aziendale.

In particolare, con riferimento alle aree di attività *a rischio*, la Società ha individuato i seguenti principi, che costituiscono la guida fondamentale attraverso la quale le stesse devono essere svolte e che devono caratterizzare il *modus operandi* con riferimento alle predette attività, e garantire il raggiungimento delle finalità penal-preventive, prima ancora che esimenti, previste dal Decreto:

- chiarezza e precisione dei vari ruoli, compiti, attribuzioni, poteri e responsabilità coerenti con le mansioni attribuite, con le competenze individuali possedute e con un adeguato sistema di livelli autorizzativi;
- l'individuazione di un responsabile per ciascuna attività a rischio o per ciascuna fase della stessa;
- chiarezza e precisione delle varie linee di riporto;
- segregazione delle funzioni (separazione per ciascun processo tra il soggetto che decide, quello che autorizza, quello che esegue e quello che controlla);
- tracciabilità di tutte le fasi del processo e dei relativi soggetti che vi partecipano;
- ove necessario, adeguati controlli (preventivi, concomitanti o successivi; automatici o manuali; continui o periodici; analitici o a campione), di tutte le fasi critiche del processo.
- definizione e regolamentazione dei flussi informativi, anche quelli riguardanti l'OdV.
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

La Proservice ritiene fondamentale garantire, quindi, la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali *a rischio* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

Il 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-presupposto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

I Destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso, i quali hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice etico, a tutti i principi, regole e protocolli definiti nel Modello ed eventuali esistenti procedure interne.

La Proservice, conscia della necessità di rispettare le norme vigenti in materia giuslavoristica, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Modello sono, e saranno, conformi a quanto previsto dal vigente CCNL applicato al personale dipendente, nonché dall'eventuale contratto integrativo aziendale, con tutte le eventuali future e successive modificazioni; l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione avverrà nel pieno rispetto e in applicazione di quanto ivi contenuto e della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), nonché dalle altre vigenti normative in materia.

Per i Destinatari che sono legati da rapporti diversi da quelli di lavoro dipendente (Organo amministrativo e, in generale, i soggetti terzi), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto delle norme applicabili, ivi comprese quelle deontologiche, e delle condizioni dei contratti che regolano il rapporto.

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 commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, protocolli, regole ed eventuali esistenti procedure interne, rappresenta, se accertata:

- nel caso dei dipendenti, 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 dell'Organo amministrativo, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ. (art. 2476 cod. civ. nel caso di società a responsabilità limitata);
- nel caso dei collaboratori, consulenti, e di altri soggetti terzi, un inadempimento contrattuale.

In ragione della valenza disciplinare per i dipendenti, il Modello, i protocolli e le regole in genere, relative allo svolgimento di attività *a rischio*, nonché il Codice etico, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, oltre ad essere messi a disposizione dei dipendenti e a costituire oggetto di specifica attività formativa come precisato sopra, vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque dichiarati vincolanti per tutti i Destinatari mediante una comunicazione formale, con indicazione delle sanzioni applicabili e dei criteri di applicazione delle stesse.

La violazione delle norme del Codice etico e del Modello può costituire, relativamente al/i componente/i dell'Organo amministrativo, giusta causa per proporre all'Assemblea dei Soci, la revoca del mandato con effetto immediato, fatto salvo il risarcimento dei danni eventualmente patiti dalla Società a causa della condotta illecita realizzata.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri soggetti terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e del Codice etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

A tal fine il sistema disciplinare prevede, nei casi in cui il soggetto terzo operi nell'ambito delle aree di attività *a rischio* per conto o nell'interesse della Società, l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto e della piena accettazione del Codice etico e del Modello e che richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti in violazione dei principi e delle regole contenute nel Codice etico e nel Modello, comportamenti potenzialmente idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). Le stesse clausole devono disciplinare le conseguenze in caso di violazione, fino alla risoluzione del contratto.
In assenza di tale obbligazione contrattuale, è opportuno prevedere comunque una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

In linea di principio si deve prevedere l'integrazione della specifica clausola contrattuale di cui sopra nel caso di attività affidate a terzi in *outsourcing,* in quanto si demanda all'esterno lo svolgimento di compiti propri della Società ed appare rilevante la richiesta che tale attività sia svolta nel rispetto dei medesimi criteri di legittimità che sarebbero rispettati nel caso in cui la stessa non fosse esternalizzata.

Anche per quanto riguarda eventuali rapporti con fornitori e partner (anche sotto forma di raggruppamento temporaneo di imprese, joint-venture etc.) che operino in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività a rischio per conto o nell'interesse della Società e più in generale, con tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività a rischio per conto

e nell'interesse della Società, vale la regola secondo la quale nei contratti devono essere inserite specifiche clausole (o comunque si devono far sottoscrivere dichiarazioni unilaterali) con cui i predetti soggetti diano atto della conoscenza del Decreto e della piena accettazione del Codice etico e del Modello e con le quali gli stessi si impegnano a rispettare i principi e le regole ivi contenute e ad astenersi da comportamenti potenzialmente idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo, con la espressa previsione che eventuali violazioni potranno determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle clausole contrattuali di cui sopra.

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

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

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- il grado della negligenza, dell'imprudenza e dell'imperizia del Destinatario in sede di commissione del fatto, specialmente con riferimento alla previsione o meno in astratto dell'evento (colpa cosciente);
- gravità del fatto tenuto conto della rilevanza e delle eventuali conseguenze dello stesso;
- 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;
- l'eventuale recidiva del Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione dell'illecito.

Per quanto attiene alle **segnalazioni di illecito** di cui alla L. n. 179/2017, la Società vieta categoricamente il compimento da parte di chiunque di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché la violazione dell'obbligo di mantenere la riservatezza sui dati identificativi del segnalante e del segnalato.

I predetti comportamenti costituiscono violazione ai sensi del presente sistema disciplinare.

Si ribadisce inoltre che per i dipendenti l'obbligo di informare la Società di eventuali comportamenti contrari al Codice etico e al Modello adottato rientra nel più ampio loro dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà. Di conseguenza una violazione dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro è comportamento rilevante ai sensi del presente sistema disciplinare.

Resta invece ferma, sempre in base al presente sistema disciplinare, la responsabilità di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate; ciò a prescindere dall'intento calunnioso o diffamatorio e dalla relativa responsabilità penale.

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I CCNL applicabili al personale della Proservice S.p.a. sono:

- CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (31 maggio 2011);
- CCNL dei servizi ambientali - FEDERSERVIZI (17/6/2011);

Entrambi i documenti trattano l'argomento del sistema disciplinare in diversi articoli dei quali si riportano i testi integrali:

CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI

Articolo 46 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48.

(Omissis)

Articolo 47 - AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;

d) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;

f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;

g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Articolo 48 - LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 47, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B) del presente articolo.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
a) insubordinazione ai superiori;
b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;
c) rissa sul luogo di lavoro;
d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 47, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 47, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 46.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.
A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
a) grave insubordinazione ai superiori;
b) furto nell'azienda o presso il committente;
c) trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda o del committente;
d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;
e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI - FEDERSERVIZI

Art. 68 – Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrale depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31 dicembre 1991;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
e) licenziamento con preavviso e T.F.R.;

<u>f) licenziamento senza preavviso e con T.F.R.</u>

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66.

3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti.

4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d) e seguenti del primo comma del presente articolo.

6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.

7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve esser effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Nelle aziende ove non sia eletta la RSU ovvero non sia costituita la RSA dell' Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce, oppure nelle aziende che distino più di 40 Km dalla sede più vicina dell' Organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda.

8. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8, l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d),e), f).

Nei casi particolarmente complessi, oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni.

Decorsi tali termini, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

10. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.

11. Per effetto di quanto previsto al comma 6, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.
12. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltogli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.
13. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
14. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Le sanzioni che, quindi, possono essere irrogate a fronte di violazioni poste in essere dai dipendenti, in conformità a quanto disposto dai CCNL di cui sopra, sono le seguenti:

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare/ multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrale depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31 dicembre 1991;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni/sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48 con preavviso/licenziamento con preavviso e T.F.R.;
f) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48 senza preavviso/licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nei CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi di gradualità e proporzione individuati dagli stessi CCNL.

(a) <u>richiamo verbale</u>
(b) <u>ammonizione scritta</u>

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta costituiscono le sanzioni applicabili alle violazioni di minor rilievo dei protocolli comportamentali contenuti nel presente Modello, dei precetti contenuti nel Codice etico adottato dalla Società e dei regolamenti e procedure aziendali.
Si considerano di minor rilievo le violazioni colpose di lieve entità che non abbiano avuto rilevanza all'esterno della Società.

(c) <u>multa</u>

La multa è applicabile al dipendente che:

- abbia reiterato le violazioni per le quali sono applicabili le sanzioni di cui alle lettere a) e b);
- abbia posto in essere violazioni colpose e dolose di lieve entità, dei protocolli comportamentali contenuti nel presente Modello, dei precetti contenuti nel Codice etico adottato dalla Società e dei regolamenti e procedure aziendali;
- abbia posto in essere violazioni colpose di lieve entità di una norma di legge;
- abbia posto in essere comportamenti che non abbiano avuto comunque rilevanza all'esterno della Società.

(d) **sospensione**

La sanzione è applicabile al dipendente che:

- abbia reiterato violazioni già sanzionate con la multa;
- abbia posto in essere violazioni colpose gravi e dolose delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel presente Modello, dei precetti contenuti nel Codice etico adottato dalla Società e dei regolamenti e procedure aziendali;
- abbia posto in essere violazioni colpose gravi di una norma di legge;
- abbia violato l'obbligo di riservatezza dei dati identificativi del soggetto autore di una segnalazione di illecito effettuata ai sensi della L. n. 179/2017;
- abbia posto in essere comportamenti che abbiano avuto rilevanza all'esterno della Società;
- abbia integrato con il suo comportamento una delle ipotesi di reato di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 accertata con sentenza non ancora passata in giudicato o con decreto penale di condanna non ancora divenuto irrevocabile.

(e) **licenziamento**;

Con il licenziamento per giustificato motivo (con preavviso) sono sanzionabili, esclusivamente, violazioni di particolare gravità, vale a dire illeciti commessi dal dipendente nell'esercizio delle attività aziendali, tali da integrare un grave inadempimento dell'obbligazione lavorativa. I comportamenti in oggetto devono essere tali da indurre una perdita di fiducia del datore di lavoro nel dipendente.
Il licenziamento per giustificato motivo è applicabile nel caso in cui il lavoratore:

- abbia reiterato violazioni già sanzionate con la sanzione della sospensione;
- abbia posto in essere violazioni dolose gravi delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel presente Modello, dei precetti contenuti nel Codice etico adottato dalla Società e dei regolamenti e procedure aziendali;
- abbia posto in essere violazioni dolose di una norma di legge;
- abbia posto in essere misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del soggetto autore di una segnalazione di illecito ai sensi della L. n. 179/2017;

Tale sanzione è altresì applicabile a fronte di recidiva reiterata del dipendente, vale a dire di reiterazione per almeno tre volte nel corso di due anni di violazioni che siano sanzionate con la multa o con la sospensione.
L'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa (senza preavviso) è sempre applicata nel caso in cui un dipendente abbia integrato con il suo comportamento una delle ipotesi di reato di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 accertata con sentenza passata in giudicato o con decreto penale di condanna divenuto irrevocabile.
Con il licenziamento senza preavviso sono altresì sanzionabili gli illeciti commessi dal dipendente che, anche in virtù della loro natura gravemente colposa o dolosa, siano tali da integrare un inadempimento contrattuale di gravità tale da far venire immediatamente meno le condizioni per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Misure nei confronti dell'Organo amministrativo e procedimento per l'adozione delle stesse
La Proservice valuta con estremo rigore le violazioni del presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso gli stakeholder.
I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte, 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 ad opera dei componenti del suo Organo amministrativo, devono immediatamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza e dal RPCT al Collegio sindacale e all'Assemblea dei soci.

L'Assemblea dei Soci è competente per la valutazione della violazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti dell'Organo amministrativo. In tale valutazione, l'Assemblea dei Soci è supportata dall'Organismo di Vigilanza e dal RPCT.

Misure nei confronti del Direttore Generale

Il CCNL applicabile al Direttore Generale è il *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (31/7/2013).*

Art. 39 Licenziamento

1. Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto ad indicarne contestualmente la motivazione.
2. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 32, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio Arbitrale di cui all'art. 34. Il Collegio Arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.
3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 32. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.
4. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.
5. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- *6 mesi: fino a quattro anni di servizio;*
- *8 mesi: da quattro a otto anni di servizio;*
- *10 mesi: da otto a dodici anni di servizio;*
- *12 mesi: oltre i dodici anni di servizio.*

6. Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 5 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico.
7. Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.
8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.

9. Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dall'art. 18, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso art. 18.
10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.
11. Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.
12. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.
13. Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto del settimo comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 c.c., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.

Il rapporto instaurato con il Direttore Generale è un rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il suo comportamento si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, nei confronti del socio unico e degli altri stakeholders, anche in termini di immagine.

Un maggiore rilievo fiduciario assume poi la figura del Direttore Generale nell'ambito delle Società pubbliche in house, nelle quali il rapporto con il Socio è caratterizzato da attività di controllo di tipo strategico-operativo oltre che di regolarità amministrativo-contabile, nell'ambito della quale il D.G. assume un'essenziale posizione di garanzia.

Pertanto il rispetto da parte del D.G. della società dei principi e dei protocolli contenuti nel Codice Etico e nel presente Modello e l'obbligo a che egli svolga funzione esemplare e faccia rispettare quanto previsto nei predetti documenti, è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a lui riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere dal D.G., in virtù di quanto sopra, e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati nel presente Modello, 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 il D.G. 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.

Qualora le infrazioni del Modello da parte del D.G., costituiscano una **fattispecie penalmente** rilevante, a seguito dell'esito del giudizio penale il D.G. sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di infrazioni di particolare 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 a rischio, 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, tali da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di stesso che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti e di soggetti terzi e procedimento per l'adozione delle stesse

Le violazioni significative poste in essere da collaboratori, consulenti ed eventuali soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di natura contrattuale diversi dal rapporto di lavoro dipendente costituiscono a tutti gli effetti inadempimenti contrattuali e determinano in ogni caso *l'estinzione del rapporto contrattuale.*

In particolare le predette violazioni legittimano la Società a risolvere il contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod. civ., se tale clausola risolutiva espressa è utilizzata; nel caso non sia utilizzata la clausola risolutiva espressa, la Società applicherà l'art. 1453 c.c. per domandare la risoluzione del contratto per inadempimento, considerato che, nel caso di prestazione di servizi la violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta in ogni caso un inadempimento di gravità tale da far venire meno la fiducia della Società stessa con riferimento all'esattezza dei successivi adempimenti.

La comunicazione al soggetto terzo dell'attivazione della clausola risolutiva espressa, o la domanda di risoluzione del contratto per inadempimento sono effettuate dal legale rappresentante della Società o da soggetto da questi delegato allo scopo. E' fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno.

Il Modello, costituito dalla presente Parte Generale e da n. 6 Parti Speciali (*) è stato approvato e formalmente adottato dall'Amministratore Unico della Proservice S.p.a. con determina n. ..... del .....

** La Parte Speciale n. 7, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, viene adottata separatamente, con cadenza annuale, nel termine previsto dalla L. n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, o secondo le eventuali diverse indicazioni dell'ANAC.*