MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, 3° comma, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
« Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Stato delle revisioni

Versione	Data Approvazione	Descrizione	Autore	Parti Modificate
1.0	*22/07/2003*	Prima Emissione		
1.1	*14/07/2015*	Prima Revisione		**Revisione Parti Speciali**
2.0	09/11/2021	Seconda Emissione		**Revisione Integrale**

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

INDICE

1. *INTRODUZIONE* 4

1.1 Premessa……4

1.2 Regime di responsabilita' amministrativa degli enti……..4

2 *MOLFETTA MULTISERVIZI S.r.l.*.....…10

2.1 Presentazione della molfetta multiservizi s.r.l……...10

2.2 Aree di operativita' aziendale……...12

2.3 Composizione della struttura organizzativa ed organigramma……..…..12

2.4 La Responsabilità ex D.Lgs 231/01 e le società "In House"-Applicabilità…..…...13

2.5 La disciplina ex D.Lgs 231/01 e la L. 190/12- Punti di contatto e interazione.…18

3. *MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE* ……..24

3.1 Premessa……..24

3.2 Il progetto di Molfetta Multiservizi s.r.l. per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del d.lgs. 231/2001 25

3.2.1 Individuazione dei processi e dei "*key officer*", identificazione delle aree di rischio(*Risk Assesment*)……..…26

3.2.2 Rilevazione della situazione "*as is*" e valutazione del modello di controllo in essere; gap analysis ed action plan……..……..30

4. *ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA*……32

4.1 Principi Ispiratori……32

4.2 Funzione del MOG……32

4.3 Struttura del MOG……34

4.4 Finalità del Mog e Codice Etico a confronto……34

4.5 Destinatari DEL MOG ……36

4.6 Approvazione-Modifiche e Aggiornamento del MOG……..37

4.7 Comunicazione DEL MOG……..38

4.8 Formazione sul MOG……38

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

4.9 Linee di condotta generali 39

4.10 Comportamenti consentiti..... 40

5. ***L'ORGANISMO DI VIGILANZA*** **44**

5.1 Presupposti alla sua istituzione 44

5.2 Requisiti dell'OdV e dei singoli Membri, cause di ineleggibilità e di decadenza Funzioni e Poteri - Il Regolamento di funzionamento..... 46

5.3 Reporting dell'OdV e relazioni al Vertice aziendale..... 47

5.4 Flussi informativi verso l'ODV..... 47

5.5 Conservazione delle informazioni edivieto di comunicare..... 51

5.6 Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarita' (whistleblowing)..... 53

5.7 Risposta alla notizia di reato..... 53

6. ***SISTEMA DISCIPLINARE*** **55**

6.1 Funzione del sistema disciplinare..... 55

6.2 Destinatari delle misure disciplinari..... 56

6.3 Condotte rilevanti e criteri di assegnazione delle Sanzioni..... *56*

6.4 Le Sanzioni Applicabili 58

6.4.2 Misure nei Confronti dei Lavoratori Subordinati..... 59

6.4.3 Sanzioni Applicabili agli Amministratori e Sindaci..... 61

6.4.4 Sanzioni applicabili agli altri soggetti in posizione apicale..... 62

6.4.5 Sanzioni Applicabili ai Terzi Destinatari in Genere..... 63

6.5 Procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione sanzione..... *64*

6.5.2 Il procedimento di irrogazione nei confronti degli altri soggetti apicali 65

6.5.3 Il procedimento di irrogazione nei confronti degli altri soggetti apicali..... 66

6.5.4 Il procedimento di irrogazione nei confronti dei dipendenti 67

6.5.5 Il Procedimento di irrogazione nei confronti dei terzi destinatari in genere..... 68

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

La Società Multiservizi Molfetta S.r.l. (d'ora innanzi Multiservizi, Società o Azienda), in ragione di quanto precisato nel successivo Capitolo 3 nonché sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e della legalità e consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e di massima efficienza nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine proprie e del Socio unico (il Comune di Molfetta) che la controlla, pur non essendovi espressamente obbligata, ma recependo anche le "*forti*" raccomandazioni dell'ANAC, ha adottato un proprio "*Modello di organizzazione, gestione e controllo*" (di seguito "*Modello*") in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo n 231/01 come meglio illustrato nel seguito del presente documento.

1.2 REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il D. Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 Luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.
Con il D. Lgs. 231/2001, dal titolo *"Disciplina della Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ("Enti"), è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (in aggiunta alla responsabilità penale delle persone fisiche) per alcuni reati, rientranti nel catalogo di quelli rilevanti ai fini dell'applicazione della norma, commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti da:

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

- Persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi, o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (*cd. Apicali*), nonché
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (*c.d. Subordinati*).

Tale responsabilità, come detto, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

I presupposti applicativi della Legge possono essere riassunti come segue:

a) l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali la Legge trova applicazione[1];

b) l'avvenuta commissione di un **reato compreso tra quelli elencati** dalla stessa Legge, **nell'interesse o a vantaggio** dell'Ente;

c) l'essere, l'autore del reato, un soggetto investito di funzioni **apicali o subordinate** all'interno dell'Ente;

d) la **mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo** idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;

e) il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo **(Organismo di Vigilanza - OdV**) dell'Ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche l'elusione non fraudolenta da parte del medesimo soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In sintesi, affinchè scatti la responsabilità amministrativa dell'Ente per un reato commesso da una persona fisica a questa appartenente è necessaria la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce, invece, un esimente, cioè esclude la responsabilità ex D.Lgs 231/01dell'Ente).

[1] - *Art. 1 D.LGS 231/01" ogni società o associazione anche priva di personalità giuridica, nonché qualunque altro ente dotato di personalità giuridica fatta eccezione per lo Stato e gli Enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici"*

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Per quanto riguarda gli elementi positivi, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

a) risulti compreso tra quelli indicati dalla Legge nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un "Reato");
b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
c) sia stato realizzato da una persona fisica che sia:
   - in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, **Soggetto Apicale**); ovvero
   - sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, **Soggetto Subordinato**).

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dalla Legge a carico dell'Ente non scatta se il Reato è stato commesso:

I. *da un Soggetto Apicale*, se l'Ente prova che:
   a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il Modello);
   b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
   c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
   d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

II. da un Soggetto Subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.

Dunque in caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (iuris tantum), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

L'Ente può essere ritenuto esente da responsabilità, allora, soltanto se avrà adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (**il Modello - MOG**) idoneo alla prevenzione dei reati rientranti nel "*catalogo*" ex D. Lgs. 231/2001 e debitamente vigilato per il tramite di apposito Organismo (OdV).

All'uopo appare opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. Facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del modello.

L'Ente è così incentivato a dotarsi di un sistema di regole comportamentali atte a prevenire la commissione di reati da parte delle persone dallo stesso dipendenti o che con lo stesso entrino in contatto o comunque a ridurne al minimo la possibilità di commissione (*rischio accettabile*).

La prevenzione della commissione di reati costituisce la principale finalità delle disposizioni emesse in materia di responsabilità amministrativa (penale) degli enti.

La mancata adozione di un Modello o la sua mancata attuazione o l'inidoneità dello stesso determinano l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, dal carattere

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quelle pecuniarie (fino ad un massimo di Euro 1.549.370,00) e quelle interdittive, variamente strutturate che possono determinare la chiusura coattiva dell'attività.

La disciplina in oggetto si applica alle tipologie di reato ex D.lgs. 231/2001, che costituiscono il cosiddetto "*Catalogo*" dei reati presupposto aggiornati al D.lgs n. 75 del 14 luglio 2020, riportate nel seguito in modo sintetico e in nota in modo analitico e/o per categoria [2]:

- *Art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*

---

[2] -1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020] – Appartenenti ai c.d. **Reati contro la Pubblica Amministrazione**

2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]- Appartenenti anch'essi ai c.d. **Reati contro la Pubblica amministrazione**
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]**- c.d. Reati contro la fede pubblica**
6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. **Reati societari** (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11. **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
13. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (**Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
14. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
15. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
16. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
17. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
18. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
19. **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
20. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
21. **Reati Tributari** (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
22. **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
23. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
24. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

- *Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati*
- *Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata*
- *Art. 25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*
- *Art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*
- *Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio*
- *Art. 25-ter. Reati societari*
- *Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*
- *Art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*
- *Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale*
- *Art. 25-sexies. Abusi di mercato*
- *Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*
- *Art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*
- *Art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*
- *Art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*
- *Art. 25-undecies. Reati ambientali*
- *Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*
- *Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia*
- *Art. 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*
- *Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari*
- *Art. 25-sexiesdecies. Contrabbando*

Si evidenzia sin da subito che in ragione della modalità di commissione di ciascun reato presupposto contemplato nell'elenco previsto dal D.Lgs 231/01 e delle attività tipiche svolte dalla Molfetta Multiservizi Srl, non tutti i reati presupposto sopra indicati sono rilevanti per la Società.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Si precisa infine che i reati presupposto indicati dal D.Lgs 231/01 sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro pur nonostante la notevole e sistematica estensione avvenuta negli ultimi anni rispetto all'originale nucleo di reati presupposto previsti in fase di entrata in vigore della detta norma.

2 MOLFETTA MULTISERVIZI S.r.l.

2.1 PRESENTAZIONE DELLA MOLFETTA MULTISERVIZI S.R.L.

La Molfetta Multiservizi S.r.l. (già Spa), con sede legale in Molfetta alla Via Martiri di Via Fani – Pal. Comunale e sede operativa ed amministrativa sempre in Molfetta alla Zona Industriale (ex Palazzina Servizi) è una *società "in house"* interamente partecipata dal Comune di Molfetta (100%).[3]

Più puntualmente Molfetta Multiservizi Srl è un soggetto giuridico operante per mezzo di un sistema di amministrazione e controllo (ex art. 2380 c.c.), tipico delle imprese private che operano in regime di concorrenza, il cui oggetto sociale ha però natura eminentemente pubblica, essendo l'erogazione di *"**servizi pubblici locali, servizi di interesse generale e servizi di pubblica utilità resi nei confronti degli utenti e dei cittadini**".*

All'intera partecipazione Pubblica (con la previsione nello statuto della incedibilità delle quote a privati) *si aggiunge, quale caratteristiche tipiche e necessarie delle società in House:*

- La quasi totalità del fatturato (99,98%) della società in favore del Comune di Molfetta;
- Il Comune di Molfetta (già socio unico e totalitario) esercita sulla società il cd. "*controllo analogo*". *Cioè esercita sulla società un* controllo in termini analoghi a quelli che esercita gerarchicamente sui propri stessi uffici. Ciò comporta che l'ente pubblico ha statutariamente il potere di dettare le linee strategiche e le scelte operative della società i cui organi amministrativi vengono pertanto a trovarsi in posizione di vera e propria subordinazione gerarchica. Infatti il consiglio di amministrazione delle società in house, a differenze delle ordinarie società, non deve avere rilevanti poteri gestionali e l'ente

[3] Per una più puntuale descrizione dell'evoluzione storica vedasi il documento Analisi del Contesto e Valutazioni Rischi rev. 2 del 17.10.2020 allegato al Manuale del Sistema di Gestione della Qualità Aziendale.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

pubblico deve poter esercitare maggiori poteri rispetto a quelli che il diritto societario riconosce alla maggioranza sociale. Non a caso nella Molfetta Multiservizi il Comune di Molfetta, statutariamente ha il potere esclusivo di nomina dei componenti dell'organo amministrativo da parte della medesima P.A.)[4].

Da quanto sopra discende che la Molfetta Multiservizi Srl, **è un ente di diritto privato a partecipazione e controllo pubblico** a cui il Comune di Molfetta appalta in regime di "*In House Providing*" l'erogazione di pubblici servizi derogando alla ordinaria disciplina pubblicistica in materia di appalto. L'espressione «*in house providing*» infatti identifica il fenomeno di "*autoproduzione*" di beni, servizi o lavori da parte della pubblica amministrazione, consiste nell'acquisizione di un bene o un servizio all'interno della propria compagine organizzativa senza ricorrere a terzi e dunque al mercato. In ragione del "*controllo analogo*" e della "*destinazione prevalente dell'attività*", l'ente in house non può ritenersi "*terzo*" rispetto all'amministrazione controllante ma deve considerarsi come uno dei servizi propri dell'amministrazione stessa: non è, pertanto, necessario che l'amministrazione ponga in essere procedure di evidenza pubblica per l'affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture.

Infatti quelle In House vengono definite società che assumono solo la veste esteriore di società, costituendo viceversa delle mere articolazioni dell'ente pubblico che le controlla.

Essa non è altro che una *longa manus* della pubblica amministrazione, al punto che l'affidamento pubblico mediante *in house contract* neppure consente veramente di configurare un rapporto contrattuale intersoggettivo (Corte cost. n. 46/13), ragion per cui "*l'ente in house non può ritenersi terzo rispetto all'amministrazione controllante ma deve considerarsi come uno dei servizi propri dell'amministrazione stessa*" (così Cons. Stato, Ad. plen., n. 1/08).

Data la vocazione e natura tendenzialmente pubblicistica dell'attività delle dette Società ne discende, come meglio in appresso specificato, che la stessa è tenuta al rispetto anche di normative per lo più dettate per le Pubbliche Amministrazioni, tra queste la Legge 190/2012 (Cd *Anticorruzione*) che impone la necessità di individuare adeguate soluzioni operative all'interno della società onde scongiurare i rischi di sovrapposizione ed

[4] Vedasi il vigente Statuto.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

intersezione tra le normative (pubbliche e private) tali da aumentare il livello di complessità operativa delle stesse.

2.2 AREE DI OPERATIVITA' AZIENDALE

Il Comune di Molfetta già dall'anno 2016 ha affidato "*in house providing*" alla Molfetta Multiservizi Srl la gestione di alcuni servizi pubblici per lo più di natura manutentiva.
In particolare esegue:
- servizi di pulizia degli immobili comunali, uffici ed impianti sportivi;
- manutenzione delle aree, giardini e parchi destinati a verde pubblico cittadino;
- manutenzione dei marciapiedi e strade;
- manutenzione della segnaletica stradale orizzontale e verticale,
- gestione del rifugio sanitario per cani randagi e del bacino di stabulazione;
- gestione dei parcheggi a pagamento;
- manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e degli impianti interni degli immobili comunali)

regolati dai contratti di Rep. n. 8234 relativo ai servizi di ricovero, mantenimento e assistenza sanitaria dei cani presenti nelle strutture comunali; Rep. n. 8235 riguardante il servizio di gestione dei parcheggi pubblici a pagamento e dei parcometri e Rep. n. 8237 concernente il servizio di pulizia degli immobili comunali, uffici e impianti sportivi, la manutenzione del verde pubblico cittadino e cimiteriale, strade e marciapiedi, della segnaletica stradale orizzontale e verticale, transennamento, la manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e degli impianti elettrici interni agli edifici pubblici, che scadranno a settembre del 2021.

2.3 COMPOSIZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ED ORGANIGRAMMA

La Multiservizi Srl è rappresentata principalmente dall'organo di governo societario, quale è il Consiglio di Amministrazione, che può anche definirsi il vertice societario.

Nell'ambito del Consiglio di amministrazione l'Amministratore Delegato, alla luce delle deleghe a lui attribuite, può essere definito il principale "*braccio*" operativo del CDA. I poteri sono principalmente quelli di ordinaria amministrazione su deleghe ricevute dal

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Consiglio di Amministrazione. Lo stesso nella propria operatività risulta coadiuvato da un consulente di direzione nonché è il riporto del RSPP e del RSGQ aziendale.
L'organigramma è graficamente rappresentato secondo quanto riportato **nell' Allegato 1.**

Dall'analisi del detto documento emerge, per l'appunto, che il vertice societario è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, nominati dall'Assemblea dei Soci (se pur unico) ai sensi dell'art. 2449 c.c.
Mentre il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/2001, il RPCT ex L. 190/2012 e il DPO ex GDPR – UE679/2017, si pongono, anche graficamente, nell'ambito dell'organigramma, ciascuno in ragione delle proprie precipue competenze, sullo stesso livello del CDA, ed esercitano le loro funzioni facendo riferimento all'indipendenza ed autonomia che li contraddistinguono.

Il Collegio Sindacale, composto di tre componenti effettivi anch'essi nominati dall''Assemblea dei Soci, è l'organo di controllo interno della società e vigila sull'osservanza della Legge e dello statuto, nel rispetto dei principi di corretta amministrazione e risponde direttamente al Socio Unico sulla legalità dell'amministrazione.

Allo stesso collegio sindacale è stata affidata la revisione legale del bilancio, consistente nella verifica della correttezza delle scritture contabili e la corrispondenza tra le scritture contabili e i bilanci della società.

Da un punto di vista prettamente operativo, l'azienda opera attraverso articolazioni interne (c.d Aree) diversificate a seconda del settore (Area Tecnica, Area Amministrativa, Area Personale ed Area Acquisti) e dirette da vari Responsabili. A questi ultimi è delegata la responsabilità di coordinamento e direzione della gran parte della popolazione aziendale con compiti prettamente operativi sia di natura tecnica che amministrativo-contabile.

2.4 LA RESPONSABILITÀ EX D.LGS 231/01 E LE SOCIETÀ "*IN HOUSE*" - APPLICABILITÀ

Secondo il dettato normativo la disciplina sulla responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/01, si applica alle società e agli enti forniti di personalità giuridica nonché alle associazioni anche prive di personalità giuridica. **Restano dunque esclusi dal campo di applicazione del decreto** lo Stato, gli enti territoriali, gli enti pubblici non

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale: sono questi soggetti che non perseguono finalità lucrative e non producono utili d'esercizio, ma assolvono a funzioni amministrative e di interesse pubblico ovvero erogano servizi alla collettività senza scopo di lucro.

Alla luce di quest'ultima previsione normativa appare legittimo interrogarsi sulla applicabilità o meno della detta normativa anche alle società a partecipazione e controllo pubblico quali quelle appartenenti alla categoria delle c.d. e "*in house*" come appunto è la Molfetta Multiservizi Srl che, come sopra già specificato, è lo strumento tramite la quale il Comune di Molfetta eroga pubblici servizi sul proprio territorio secondo il modello e la organizzazione "*in house providing*". Così come appare legittimo interrogarsi se i presidi della detta normativa risultino comunque, applicabili o richiamati in forza di espresse o indirette previsioni di altra normativa a cui le dette società sono obbligatoriamente assoggettate come ad esempio la normativa anticorruzione di cui alla L. 190/20120.

Quesito di non poco spessore in ragione della natura delle società come la Molfetta Multiservizi srl che coniugano, allo stesso tempo, tratti privatistici (si presentano formalmente come imprese societarie dallo scopo tendenzialmente lucrativo) e pubblicistici (perseguono interessi generali di natura pubblica e collettiva) ed ancor meno peregrino in ragione di alcuni orientamenti giurisprudenziali che hanno portato a definire le società in house come società che assumono solo la veste esteriore di società, costituendo viceversa delle mere articolazioni dell'ente pubblico che le controlla, ciò sia per la piena subordinazione dei suoi gestori all'ente pubblico partecipante «*nel quadro di un rapporto gerarchico che non lascia spazio a possibili aree di autonomia e di eventuale motivato dissenso*» sia «*per l'impossibilità stessa di individuare nella società un centro d'interessi davvero distinto rispetto all'ente pubblico che l'ha costituita e per il quale essa opera*» e, pertanto, non soggette alla applicabilità della normativa di cui a D.Lgs 231/01.

Orbene, a guardare una parte della Giurisprudenza, alla luce degli storici arresti a cui è pervenuta la Corte di Cassazione con le sentenze n. 28699/2010 e 234/2011[5],

[5] La Suprema Corte di Cassazione con dette sentenze ha affermato un importante principio in forza del quale il D.lgs. n. 231 / 2001 è applicabile anche agli enti economici partecipati da soggetti pubblici. Detto principio si fonda su un' interpretazione letterale della norma di cui all' art. 1 e, segnatamente, si basa sull' **esclusione di quegli enti** che, oltre allo stato e agli enti pubblici territoriali, svolgono attività di carattere non economico o di rilievo costituzionale.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

apparirebbe pacifica la applicabilità della responsabilità di cui al D.Lgs 231/01 alle società c.d. partecipate pubbliche, atteso che tale indirizzo giurisprudenziale risulta avvallato anche dal tenore letterale del D.lgs.175/2016 ("*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*" – art. 1, co.3), che espressamente dispone l'applicazione alle società a partecipazione pubblica, per tutto quanto non derogato dalle disposizioni dello stesso decreto, delle norme sulle società previste dal codice civile e quelle generali del diritto privato.

Pur ove ciò non fosse ritenuto sufficiente ad indurre a ritenere opportuna l'adozione di un MOG ex D.Lgs 231/01 onde scongiurare una conseguente responsabilità amministrativa della società rinveniente dalla commissione di reati presupposto, quest'ultima non può però sottrarsi alle indicazioni offerte a tal proposito dall'ANAC quale massimo organismo di indirizzo ed al cui controllo e vigilanza è assoggettata, rientrando espressamente nel campo di applicazione della L. 190/2012.[6] L'ANAC con Determinazione n.8/2015[7], opera una precisa raccomandazione[8]**rivolta alle amministrazioni controllanti** di assicurare l'adozione del modello di organizzazione e gestione 231 non semplicemente per evitare o contenere il rischio di commissione di reati "*presupposto*", quanto piuttosto per accrescere il livello etico delle società controllate, in una logica di efficienza della gestione e di integrazione, all'interno del MOG 231, del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che del modello stesso va a costituire apposita sezione. Lo scopo dunque è promuovere all'interno dell'azienda un

---

"La ratio dell' esenzione è infatti quella di escludere dall' applicazione delle misure cautelari e delle sanzioni previste dal d. lgs. n. 231/ 2001 enti non solo pubblici, ma che svolgano funzioni non economiche, istituzionalmente rilevanti, sotto il profilo dell' assetto costituzionale dello Stato amministrazione.
In questo caso, infatti, verrebbero in considerazione ragioni dirimenti che traggono la loro origine dalla necessità di evitare la sospensione di funzioni essenziali nel quadro degli equilibri dell' organizzazione costituzionale del Paese. [...]"(Cass. Pen. n . 234/ 2011)
Sulla base del contributo offerto dalla Suprema Corte deve necessariamente leggersi in modo restrittivo la disposizione di cui al terzo comma dell' **art. 1 D. lgs. n. 231/ 2001**. Invero non ci sono ragioni di opportunità pubblica per escludere dal novero dei soggetti passibili di responsabilità amministrativa dipendente da reato le società partecipate da enti pubblici qualora questi svolgano attività di carattere economico.A conforto di una simile interpretazione è sufficiente ricordare che tra i reati presupposto del D. lgs. n. 231 /2001 vi sono i delitti di corruzione passiva del pubblico ufficiale e dell' incaricato di pubblico servizio, nonché di corruzione.

[6] -Pag 9 Determinazione ANAC n. 8 del 07.06.2015- Linee Guida per .
[7] -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.
[8] - Pag 9 e 10 Determinazione ANAC n. 8 del 07.06.2015

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

sistema di controllo armonico, volto a prevenire sia i reati commessi in danno alle società, ai sensi della L. 190/2012, che quelli commessi nell'interesse o a vantaggio di quest'ultime, ai sensi del decreto 231. Tale indirizzo, presente già nel Piano Nazionale Anticorruzione del 2013, è rinvenibile anche nei successivi aggiornamenti annuali al PNA ivi compreso quello relativo all'anno 2019, nella Direttiva MEF del 25/08/2015 e nella Delibera n. 1134/2017 dell'ANAC.[9]

Infatti già il Piano Nazionale Anticorruzione del 2013 aveva indicato la possibilità, per gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di dare attuazione alla legge 190/2012 «facendo perno» sul proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo se già adottato ai sensi del d.lgs. 231/2001, estendendone il campo di applicazione alle fattispecie contemplate dal PNA ulteriori rispetto al «catalogo dei reati presupposto», al fine di «*evitare inutili ridondanze*»; ciò a patto che fossero definiti nel Modello «*meccanismi di* accountability *che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione*».

L'ANAC, nelle Linee guida di cui alla Deliberazione 8/2015, dà per presupposto che ciò avvenga ed anzi afferma – superando in ciò lo stesso legislatore – che le Pubbliche Amministrazioni controllanti sono tenute ad assicurare l'adozione del Modello da parte delle società controllate.

Dalla lettura delle pagine delle Linee Guida sopra richiamate si può cogliere infatti come l'Autorità ritenga quasi pacifica l'applicabilità del Decreto 231/01 alla produzione in house, in via generale, tanto da prevedere <u>che gli stessi piani triennali di prevenzione della corruzione in una logica di coordinamento delle misure e semplificazioni degli adempimenti debbano sinergicamente coordinarsi con le previsioni in esso contenute mediante la mera integrazione del MOG 231/01 così da fondersi in un unico documento che tiene luogo del Piano di prevenzione della Corruzione</u>[10]. Insomma è richiesta e pretesa come necessaria un'azione sinergica tra le due normative (Decreto Lgs 231/01 e L. 190/2012): «*occorre rafforzare presidi già adottati mediante il Modello di cui ai sensi del d.lgs. 231/2001, la cui adozione deve essere assicurata dalle amministrazioni controllanti*»

[9] *-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 o controllati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici>*

10 -Pag. 12 - Determinazione n. 8 del 7.06.2015.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

e ciò ritenendo che «*depone in tal senso il tenore letterale dell'art. 1, d.lgs. 231/2001 che dispone espressamente che le sue disposizioni non si applicano «solo» allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*»[11]. In ultimo, dunque, è lo stesso avverbio «*solo*» a certificare l'orientamento dell'ANAC volto a ritenere l'ente in house fuori dal disposto di cui all'art. 1, comma 3 e quindi indirizzato all'applicabilità del Decreto 231/2001 [12].

Non da ultimo si segnala che proprio a pag. 18 delle medesime Linee Guida si legge:"…. *Fatte salve le responsabilità previste dal D.Lgs n 231 del 2001, nonché l'eventuale azione ex art. 2392 del codice civile per i danni cagionati alla società, le amministrazioni controllanti promuovono l'inserimento, anche negli statuti societari, di meccanismi sanzionatori a carico degli amministratori che non abbiano adottato le misure organizzative e gestionali per la prevenzione della corruzione ex l. 1908/2012 o il programma triennale per la trasparenza e l'integrità*". Ergo, sicuramente la detta Autorità ritiene applicabile alle società controllate la disciplina di cui al D.Lgs 231/01 salva la facoltà di scelta degli amministratori di adottare un MOG, esponendosi, in caso negativo, alla azione di responsabilità dei soci per negligente gestione societaria.

Infatti nelle Nuove Linee Guida – Determina n. 1134 del 2017 – l'ANAC esplicita la sua posizione ribadendo in maniera chiara a pag. 22:" *Il co 2-bis dell'art. 1 della L. 190/2012, introdotto dal DLgs 97/2016, ha reso obbligatoria l'adozione delle misure integrative del "modello 231", ma non ha reso obbligatoria l'adozione del modello medesimo, a pena di una alterazione dell'impostazione stessa del D.Lgs 231/01*".

Prosegue, però, prevedendo: " *Tale adozione (del modello ex D.Lgs 231/01) ove la società non vi abbia già provveduto, è, però, **fortemente raccomandata**, almeno contestualmente alle misure integrative anticorruzione*".

Raccomandazione che tende a spingersi ben oltre la natura della stessa prevedendo ulteriormente:" *Le società che non decidano di non adottare il "modello 231" e di limitarsi all'adozione del documento contenete le misure anticorruzione **dovranno motivare tale decisione**. L'ANAC, in sede di vigilanza, verificherà quindi l'adozione e la qualità delle misure di prevenzione della corruzione*".

11- Pag. 11 - Determinazione n. 8 del 7.06.2015
12 - Nella medesima direzione si pongono le previsioni concernenti il Codice di Comportamento, la Formazione ed il Monitoraggio, come indicate nelle Linee guida alle pagine 14 e 16

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Medesima raccomandazione viene ribadita nell'ultimo PNA 2019 in cui si legge:" *Si raccomanda altresì il coordinamento fra il sistema di controllo interno previsto dal modello 231 con quello per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla l. 190/2012, nonché il coordinamento tra le funzioni del RPCT e quelle degli altri organismi di controllo* " logicamente ove esistenti.

Dunque l'ANAC formalmente "*raccomanda **fortemente***" le società controllate alla adozione di un MOG ex D.LGS 231/01 ma al contempo, nel prevedere precisi obblighi (di motivazione) e rafforzati controlli per quelle società che non adottino lo stesso, sembra spingersi oltre sino al punto di fargli assurgere alla raccomandazione le vesti di un **obbligo «mascherato»** , mai formalizzato[13] **molto probabilmente perché conscia delle difficoltà che avrebbe introdotto quale fonte normativa secondaria.**

In questa chiave di lettura (l'indicazione in termini quasi di obbligatorietà del Modello fatta dall'ANAC) si colloca favorevolmente la, volontaria e consapevole, scelta già operata dalla Molfetta Multiservizi Srl nel anno 2003 di dotarsi di un MOG ex DLgs 231/01 quale strumento che, ove concretamente applicato, può non solo svolgere funzione esimente per l'ente ma è altresì idoneo a garantire una maggiore efficienza nella gestione dei processi aziendali.

2.5 La Disciplina ex Dlgs 231/01 e la L. 190/2012 - Punti di contatto e interazione

La legge n. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" (c.d. *legge anticorruzione*) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali.

[13] Nonostante il parere espresso dal Consiglio di Stato sullo schema di linee guida ANAC n. 1134/2017 rilevando che l'obbligo normativo imposto dalla L. 190/2012 (di adottare un PTPC quale integrazione di un modello e D.Lgs 231/01) sottintenda l'adempimento dell'obbligo di base di adottare un MOG ex D Lgs 231. dal momento che trattasi di misure definite "integrative" che altrimenti risulterebbero prive della base organizzative fondamentale, suggerendo pertanto all'ANAC una formulazione che esplicitasse in modo adeguato la portata cogente dell'obbligo di adozione di un MOG 231/01.(Cons. di Stato commissione speciale 29.05.17 n. 12.57/17). L'ANAC invece nella formulazione definitiva della propria determina non ha seguito tale suggerimento limitandosi solo a "*fortemente raccomandare*" l'adozione di un MOG ex Dlgs 231/01 in cui integrare un PTPC condiviso tra il RPC e l'O. di V.(Commentario IPSOA 2019 –Resp. Da Reato degli enti collettivi).

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Ciascun Ente assoggettato alla norma è tenuto ad adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) e ad individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT).

Tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Sulla base delle indicazioni normative, il P.T.P.C. può definirsi un documento di natura programmatica dell'amministrazione pubblica, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, attraverso l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e la previsione degli interventi organizzativi volti a prevenirli.

I P.T.P.C. devono essere adottati ed implementati sulla base delle indicazioni contenute nel *Piano Nazionale Anticorruzione* («**P.N.A.**»), previsto dall'art. 1, comma 4, lett. c) della legge Anti-corruzione[14], la cui funzione è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione.

Lo stesso P.N.A. estende **l'obbligo** di adozione di tali piani anche in capo alle società a partecipazione e controllo pubblico che, pertanto**, si aggiunge a quello, di adozione di un MOG di cui alla disciplina ex D.lgs. 231/2001.**

In ragione dei diversi interessi che le normative di riferimento intendono tutelare, mentre l'adozione di un Modello 231 è un adempimento facoltativo (in realtà, come meglio dettagliato nel paragrafo precedente, ritenuto obbligatorio per gli Enti a partecipazione e controllo Pubblica anche perché fortemente raccomandato dall'ANAC per questi enti) funzionale a beneficiare dell'esimente della responsabilità amministrativa, l'introduzione delle misure di prevenzione della corruzione previste dalla L. 190/2012 sono obbligatorie per le amministrazioni e gli enti che rientrano nell'ambito di applicazione di tale Legge.

Ne consegue che le società a partecipazione pubblica sono destinatarie di normative e di obblighi, che presentano profili di sovrapposizione ed intersezione soprattutto in relazione al contenuto dei due documenti principali che le Società / Enti

[14] - Redatto ad opera dell'A.N A C *(Autorità Nazionale Anticorruzione)*

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

come la Molfetta Multiservizi Srl devono predisporre quali appunto il M.O. G. (Modello di Organizzazione e Gestione) in forza del D.Lgs 231/01 e il PTPC (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione) in forza della L. 190/2012.

La finalità di entrambi i documenti consiste nel prevenire, attraverso l'identificazione dei rischi e la previsione di adeguati presidi e protocolli di controllo, la commissione di illeciti; tuttavia, differenti sono lo spettro di riferimento degli illeciti ed i relativi presupposti.

Infatti mentre il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001, ove attuato, è volto a ridurre al minimo il rischio di commissione, da parte dell'Ente e/o Società (associazioni/fondazioni) dei "reati presupposto" tassativamente indicati dal Decreto e afferenti a diversi ambiti (es. reati ambientali, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati societari, delitti informatici, ecc.) e solo laddove commessi nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo, l'adozione del PTPC, previsto essenzialmente per soggetti pubblici, ha lo scopo di prevenire la realizzazione di comportamenti corruttivi, ivi comprese quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite. Dunque il P.T.P.C. mira a prevenire la commissione di illeciti di natura non solo penale, ma anche erariale e disciplinare ai sensi della legge Anti-corruzione, avendo quale organo giudicante la Corte dei Conti.

Tali differenze tra le finalità delle due dette normativa si traduce, con specifico riferimento alle fattispecie corruttive nel fatto che per il D.Lgs. 231/2001 assumono rilevanza i soli reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, compresa quella tra privati, mentre la L. 190/2012, come diffusamente specificato dall'ANAC nei vari Piani Nazionali Anticorruzione, fa riferimento ad un concetto più ampio di "corruzione", comprensivo non soltanto dell'intera gamma di reati contro la P.A., ma anche delle situazioni di "malamministrazione" delle risorse pubbliche a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo». In questi casi del tutto irrilevante e assente è il presupposto qualificante 231 dell'interesse o vantaggio dell'ente.

Pertanto, ai fini del P.T.P.C., sotto il profilo penale, rilevano ulteriori tipologie di reati contro la Pubblica Amministrazione, quali, ad esempio, il peculato (art. 314 c.p.),

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

l'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), la rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 327 c.p.), l'omissione di atti d'ufficio (art. 328 c.p.), così come rilevano gli atti di corruzione passiva, a vantaggio del singolo e a danno dell'ente. Il Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 opera invece in chiave penal-preventiva con uno spettro di riferimento dei reati-presupposto del regime di responsabilità amministrativa decisamente più ampio e differenziato rispetto al P.T.P.C., e con organo giudicante costituito esclusivamente dal giudice penale. D'altra parte il concetto di corruzione è più limitato e relativo agli atti di corruzione attiva, aventi rilevanza penale, così come più circoscritto è il numero di delitti contro la Pubblica Amministrazione, che rilevano ai fini del d.lgs. 231/2001.

Del tutto irrilevante è l'atto posto in essere a vantaggio del singolo, essendo presupposto qualificante del regime in esame l'interesse o vantaggio dell'ente.

Inoltre fatta accezione per la sola ipotesi di omicidio colposo o lesione colpose gravi o gravissime commesse in violazione della normativa sull'anti-infortunistica, elemento soggettivo della condotta è sempre il dolo, mentre il P.T.P.C. mira a prevenire anche ipotesi di responsabilità da colpa.

Non da ultimo vi sono differenze anche in relazione alle responsabilità configurabili in capo agli Organi deputati alle funzioni di vigilanza, ovvero l'Organismo di Vigilanza (OdV) ed il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC).

A tale proposito si ricorda che la Legge 190/2012, nell'ipotesi di commissione all'interno dell'ente di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, prevede che il RPC ne risponda sul piano della responsabilità dirigenziale, di quella disciplinare nonché per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che non dimostri di avere predisposto, antecedentemente alla commissione del fatto illecito, il Piano Anticorruzione e di avere vigilato sul funzionamento e l'osservanza dello stesso. Nell'ambito del Sistema 231, in caso di accertata responsabilità amministrativa dell'ente, la norma non prevede invece in capo all'OdV alcuna responsabilità derivante dall'omessa o carente vigilanza.

I compiti dell'Organismo non sono infatti connotati da poteri impeditivi, posto che l'adozione e/o la modifica del Modello, ancorché proposti dall'OdV con funzione consultiva e di supporto, sono espressione del potere gestorio dell'organo amministrativo.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Pur rimarcate, come sopra detto, le differenze tra la componente 231 e quella 190, afferenti non soltanto agli interessi tutelati e alle aree a rischio considerate non possono negarsi degli evidenti punti di contatto presenti soprattutto nei contenuti dei documenti sottesi alle dette normative, dal cui esame emerge un nucleo comune rappresentato dalla mappatura dei processi «*sensibili*», dalla previsione di presidi e protocolli di controllo in funzione preventiva, dagli obblighi di formazione ed informazione.

Da ciò ne deriva l'opportunità di una potenziale integrazione delle misure di prevenzione ad esse riconducibili ed una sinergia operativa tra i diversi Organi di controllo (tra l'RPCT e l'OdV) la cui collaborazione sicuramente ben meglio può garantire, nell'ambito delle rispettive competenze, un più elevato livello di prevenzione dei comportamenti illeciti e corruttivi all'interno dell'Ente .

Invero il sistema di compliance sotteso ai canoni 231 può costituire un ottimo punto di partenza per la elaborazione degli articolati presidi imposti dalla normativa anticorruzione contenuti nella l 190/2012.

Il MOG o rappresenta certamente, con le note differenze rispetto al PTPC, l'«*ambiente organizzativo*» di riferimento per l'attuazione di entrambi i sistemi di prevenzione sopra richiamati. Senz'altro infatti molteplici misure che, al «livello medio» ormai consolidatosi, sono normalmente presenti nei Modelli, tanto tra i principi generali di organizzazione e di comportamento, quanto tra le disposizioni relative a processi specifici, sono idonee a prevenire anche, e, in generale, i fenomeni di "*maladministration*" descritti dal PNA. Del resto, le società in sede di redazione del MOG 231/01 hanno generalmente già valutato, per quanto riguarda la prevenzione della corruzione, i rischi sia in «posizione attiva», al pari di qualsiasi altra società che abbia rapporti con la Pubblica Amministrazione, che in «posizione passiva», come organismo di diritto pubblico, non essendo escluso, relativamente a questi ultimi, il perseguimento di un interesse o vantaggio per l'ente, per quanto eventualmente indiretto o comunque non esclusivo o non prevalente.

Dei punti di contatto esistenti tra P.T.P.C. e Modello organizzativo 231 ne ha tenuto conto anche il P.N.A., il quale dedica appositi paragrafi al tema del coordinamento tra questi due documenti, alla luce della medesima finalità preventiva. In particolare, il P.N.A. stabilisce al paragrafo 3.1.1 che «al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già Modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. 231/2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal d.lgs. 231/2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei Modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. 190/2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale». Il P.N.A. fornisce, pertanto, una possibile soluzione operativa alle società a partecipazione pubblica che dispongono di un Modello organizzativo ex D.lgs 231/01: integrare la parte speciale del Modello dedicata ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, estendendone il campo di applicazione alle fattispecie di cui alla legge Anti-corruzione, e denominandola Piano di prevenzione della corruzione.

Tale soluzione è stata, in parte, criticata in dottrina, facendo prevalere gli elementi di differenziazione esistenti tra la disciplina di cui alla legge Anti-corruzione e quella di cui al d.lgs. 231/20018, con la conseguente opzione di mantenere distinti i due documenti. Il P.T.P.C. potrebbe, pertanto, essere considerato un allegato del Modello organizzativo ed, in particolare, della parte speciale relativa ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Ecco perché la scelta della Molfetta Multiservizi, sin dalla prima emissione del PTPC, è stata quindi quella di predisporre un autonomo documento, richiamando comunque il Modello Organizzativo già adottato e prevedendo in ogni caso una specifica analisi delle aree di rischio e l'approntamento delle relative procedure, atte a prevenire episodi di corruzione, posto anche che la definizione della corruzione e degli episodi da evitare risulta essere, ai fini della norma qui applicata, ben più ampia del mero dettato normativo del codice penale.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

In ogni caso l'azienda ritiene condivisibile l'opportunità di procedere ad una integrazione dei documenti di cui trattasi nel senso sopra esposto anche al fine di evitare una eccessiva proliferazione di documenti, che possono presentare degli elementi di sovrapposizione con conseguente potenziale smarrimento e confusione per i principali destinatari degli obblighi e delle misure negli stessi previste, ovvero gli amministratori, i quadri e i dipendenti delle società.

Ecco perché la stessa si è posta l'obiettivo di procedere alla elaborazione di un sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza.

Tale percorso ha già avuto inizio, pur permanendo ancora distinti i due documenti quantomeno sino alla ultimazione del completo adeguamento ed aggiornamento del MOG aziendale, mediante la redazione di un unico documento in materia di Codice Etico e di Comportamento quale primo passo, meglio, primo punto di contatto tra i due documenti (MOG 231 e PTPC) della Società nell'ottica di affinare, sempre più, procedure uniche integrate che permettano all'azienda di essere perfettamente compliance sia alle previsioni di cui al D.Lgs 231/01 che a quelle della L. 190/2012 al contempo evitando duplicazioni documentali e di procedure poco funzionali allo svolgimento dell' attività Societaria.

3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 PREMESSA

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del d.lgs. 231/2001 e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale del management della Molfetta Multiservizi S.r.l., da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dal socio, ai dipendenti, ai creditori, fino a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta la fiducia e la reputazione, di cui Molfetta

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Multiservizi S.r.l. gode nei confronti dei soggetti terzi e soprattutto, risponde all'esigenza di "*autonormazione*" dell'agire aziendale, improntato al rispetto delle norme applicabili e dei principi etici a cui lo stesso è ispirato.

Inoltre, mirando il Modello a regolare i comportamenti e le decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare per la Società, ne agevola il compito, giacché la conformità dei comportamenti dei singoli al Modello tende a ridurre al minimo accettabile la possibilità di commissione di reati.

Molfetta Multiservizi S.r.l. ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società, tenendo nel debito conto la sua natura di società in house interamente partecipata dal Comune di Molfetta.

L'attività di revisione del Modello, quale quella che ha portato alla realizzazione della presente versione 2.0, si inserisce nel novero di quelle propedeutiche alla valutazione della sua efficacia e idoneità.

3.2 IL PROGETTO DI MOLFETTA MULTISERVIZI S.R.L. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO A NORMA DEL D.LGS. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del progetto in stretta conformità con i le "*caratteristiche fondamentali*" che un MOG aziendale deve avere secondo il D.Lgs 231/01 (Art. 6) onde avere portata esimente in caso di commissione di reati presupposto.

Infatti con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione dell'aggiornamento del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappatura delle attività aziendali "*sensibili*" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

- Analisi dei protocolli in essere all'interno dell'azienda (*cd sistema di controllo interno*) ed identificazione dei principi e regole di prevenzione (*Cd Protocolli*) integrativi diretti a garantire la capacità di contrastare /ridurre efficacemente i rischi identificati con riferimento alle attività aziendali "sensibili";
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda con riferimento ai specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello
- Definizione obblighi di informazione (cd flussi informativi) nei confronti dell'OdV
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post);
- Definizione di una appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio: nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello nei confronti dell'eventuale autore del reato che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni sancite dal medesimo.

Ciò al fine di permettere di definire il "Modello" aziendale come quel un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. n.231/2001.

3.2.1 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DEI "KEY OFFICER", IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO (RISK ASSESMENT)

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "*Attività sensibili*" e "*processi sensibili*").

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Scopo di questa fase è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili e dei possibili reati oggetto di commissione in ciascuno di questi.

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001 è stato valutato che il rischio relativo ai:

-reati contro la fede pubblica di cui all'art. 25-bis,

-reati contro l'industria ed il commercio di cui all'art. 25-bis.1,

-reati di terrorismo di cui all'art. 25-quater;

-reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25-quinquies e 25-quater.1;

- reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato di cui all'art 25-sexies;

- reati in materia di violazione del diritto di autore (con escluione di quello di cui all'art. 171 bis L. n. 633/41) di cui all'art. 25 novies del Decreto;

- reati di criminalità organizzata (con l'esclusione dell'associazione a delinquere ex art. 416 c.p. e 416 bis) e ai reati transnazionali di cui all'art. 24 ter;

- reati di razzismo e xenofobia di cui all'art 25 terdecies;

- reati di frode in competizioni sportive o esercizio abusivo di gioco e scommesse di cui all'art. 25 quaterdecies;

- reati di contrabbando di cui all'art. 25 sexdecies del Decreto

è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile o che, comunque, il livello di rischio potenziale di commissione è ridotto, ragionevolmente, ad una soglia ritenuta non rilevante. Pertanto per tali tipi di reato, a differenza di tutti gli altri a cui sono dedicate le varie parti speciali del MOG, non sono state previste specifiche regole di condotte (c.d. protocolli) attui ad attenuare la commissione dei medesimi ritenendo sufficienti quelle già contenute nel codice etico e comportamentale dell'azienda.

Eventuali future integrazioni del "*Catalogo dei reati presupposto*" saranno trattate in apposite nuove parti speciali solo ove ritenute impattanti rispetto all'attività aziendale.

Per quanto attiene al reato di associazione a delinquere, ex art. 416 c.p., l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

In sostanza, pur non potendosi escludere del tutto il richiamo dell'associazione a delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile[15] e di cost-effectiveness dei processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i protocolli di controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa può trovare realizzazione. In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali).

La mappatura dei rischi, già eseguita per la redazione della prima versione del MOG, aveva determinato l'individuazione delle aree sensibili e l'adozione di cinque Parti Speciali, segnatamente: **Parte Speciale A "Reati contro la P.A."**; **Parte Speciale B "Reati societari"**; **Parte Speciale C "Reati in materia di salute sicurezza e igiene sul lavoro"**; **Parte Speciale D "Riciclaggio e ricettazione"**; **Parte Speciale E "Altri reati"** (a basso impatto e basso rischio accadimento)

Alla luce dell'attività svolta dalla società e della sua peculiarità di svolgerla esclusivamente nei confronti del socio / committente Comune di Molfetta si è giunti ad ipotizzare quali fossero gli ambiti di integrazione del MOG, sia con riferimento all'adeguamento delle parti speciali esistenti, sia con riferimento alla necessità di introduzione di nuove parti speciali, stante il progressivo ampliamento dei reati presupposto.

A tal ultimo proposito si è effettuata una nuova analisi del potenziale rischio di commissione dei reati da ultimo inseriti nel catalogo presupposto del D.Lgs 231/01.

In tal senso è stata creata una apposita tabella per poter valutare i potenziali rischi di commissione e gli impatti in termini di danno che gli stessi potrebbero arrecare all'azienda

15 - Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001 di Confidustria:

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

in caso di commissione, così da definire delle priorità di intervento secondo i seguenti parametri.

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P <1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Rischio/impatto improbabile - Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Basso rischio/impatto -Azione consigliabile ma non necessaria
Se P x D	11 –16	Medio rischio/impatto -Azione necessaria entro 9-12 mesi
Se P x D	17-25	Alto rischio/impatto -Azione necessaria entro 6-8 mesi

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello mentre la tabella di sviluppo dell'analisi eseguita per ciascun tipo di reato è conservata nel libro verbali delle adunanze OdV- audit.

Si precisa che i reati di cui all'Art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali. All'uopo l'azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs.n.81/08 e successive modifiche)

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Con la revisione 2.0 si è quindi ritenuto, oltre a rivedere la Parte Generale e le parti speciali già esistenti, di aggiungere le parti speciali **E) Reati ambientali**, **F) Reati tributari**, e **G) Delitti Informatici -Cybercrime**, e quindi di ridenominare la parte speciale E) esistente Altri reati, come parte speciale **H) Altri reati**.

Le singole parti speciali saranno implementate e/o aggiunte secondo un cronoprogramma redatto a cura dell'ODV e con la medesima metodologia già adottata per quelle esistenti.

Anche con riferimento alle nuove parti speciali è stata eseguita l'identificazione dei "Key officer", ovvero dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili e di tutti i processi, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

Sono considerati Key officer tutti i Responsabili operativi di settore e il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Da costoro sono state raccolte le informazioni utili allo scopo. Inoltre si è eseguita un'analisi della documentazione sociale nonchè una analisi dei protocolli in essere all'interno dell'azienda secondo la metodica di seguito specificata.

3.2.2 RILEVAZIONE DELLA SITUAZIONE "*AS IS*" E VALUTAZIONE DEL MODELLO DI CONTROLLO IN ESSERE; GAP ANALYSIS ED ACTION PLAN.

Nella rilevazione e verifica del sistema di controllo esistente (*As Is Analisys*) sono stati verificati se le dette procedure rispondessero ai seguenti principi di riferimento:

- esistenza di procedure formalizzate anche se non aggiornate e di prassi nelle svolgimento delle attività routinarie;
- segregazione (separazione dei ruoli) nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- adeguatezza della "tracciabilità e verificabilità" ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- adeguatezza del sistema delle deleghe;
- oggettivizzazione dei processi decisionali nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendo invece riferimento a criteri predeterminati.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi delle attività sensibili sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del Decreto, è stata effettuata un'analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente e un modello teorico di riferimento basato sul contenuto della disciplina del Decreto nonché si è fatto riferimento alle best practice nazionali adottate in realtà consimili, alle Linee Guida di Confindustria 2021, alla Circolare GdF n 83607/2012 ed ai, "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza*" redatto nel 2019 dalla CNDCEC unitamente ad ABI, Confindustria e Consiglio Forense.

A seguito delle attività svolte (Risk Assesment e As Is Analysis) è stato poi eseguita una gap analysis dei controlli esistenti, con evidenza:

· dei processi elementari/attività svolte;

· delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;

· dei relativi ruoli/responsabilità;

· delle carenze (Gap) del sistema dei controlli esistenti che possono portare alla commissione dei reati;

• delle singole attività sensibili in funzione dei gap rilevati, al fine di stabilire la lista delle priorità di intervento.

Tutto ciò ha così permesso di individuare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente (processi e procedure) e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione (Action Plan) teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo "*specifico*", conforme a quanto disposto dal Decreto mediante la predisposizione di appositi "*protocolli*" integrativi diretti a mitigare se non ad escludere la commissione dei reati presupposto previsti dal D Lgs 231/01.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

4 ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA.

4.1 PRINCIPI ISPIRATORI

La Molfetta Multiservizi attraverso l'aggiornamento del MOGC esistente ha inteso così perseguire l'obiettivo fondamentale di porre in essere l'articolazione dei princìpi, processi, policies, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno (protocolli interni) esistenti e già operanti rilevati in fase di analisi delle attività a rischio (As Is analysis).

Tali procedure e sistemi di controllo interno sono idonei a valere, da un lato, come misure di prevenzione e copertura nei confronti dei reati e degli illeciti e, dall'altro, come strumenti di controllo sui processi coinvolti nelle aree a rischio.

All'uopo sono stati individuati i seguenti protocolli esistenti a considerarsi parte integrante del presente modello:

- il Codice Etico e di Comportamento;
- il Sistema di Controllo Interno esplicato nel Manuale della Qualità – UNI EN ISO 9001-2015;
- il Codice Disciplinare e il sistema sanzionatorio di cui al CCNL applicabile;
- La procedure/Regolamento per l'assunzione del personale;
- La procedura/regolamento per l'affidamento di incarichi professionali esterni;
- Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione
- Il Regolamento Whistleblowing.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati – ad eccezione del codice etico e di comportamento e ed il regolamento Whistleblowing - non vengono riportati nel presente aggiornamento, ma fanno parte integrante del presente MOG e del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere, sono tenuti a rispettare.

4.2 FUNZIONE DEL MOG

L'aggiornamento del Modello si propone come finalità quelle di:

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente, soprattutto nelle medesime Aree a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale avuto riguardo alla stessa persona fisica agente e di esporre l'Ente a sanzioni amministrative e interdittive quale conseguenza della propria illecita azione;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Molfetta Multiservizi S.r.l., in quanto (anche nel caso in cui Molfetta Multiservizi S.r.l. fosse apparentemente interessata o in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici e sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- Consentire a Molfetta Multiservizi S.r.l., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti;

- Migliorare le procedure aziendali e le condizioni di lavoro, di apicali e sottoposti, con regole chiare a cui uniformarsi.

Punti cardine dell'aggiornamento, oltre ai princìpi già indicati, sono:

- ✓ una continua attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite con il presente aggiornamento nonchè la costante verifica della messa in atto di azioni per l'attuazione concreta delle disposizioni di cui al presente MOG;
- ✓ la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- ✓ la presenza di un Organismo di Vigilanza monocratico, a diretto contatto con l'Organo Amministrativo della società, con specifici compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del "Modello" nonché sulla sua osservanza in ragione di precise regole di funzionamento del medesimo Organismo;
- ✓ l'analisi e verifica diretta di tutta la documentazione e del Reporting prodotto in relazioni ai processi a rischio e attestazione della attività di monitoraggio effettuate;

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

- ✓ il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- ✓ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate
- ✓ l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma dei comportamenti e delle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive, e/o preventive ove necessario; per tale via si procederà, altresì, al periodico adeguamento ed aggiornamento dello stesso(controllo ex post).

4.3 STRUTTURA DEL MODELLO

Sulla scorta di quanto sopra detto, a seguito dell'eseguito aggiornamento il MOG aziendale risulta strutturato come segue:

- ✓ una **Parte Generale** che espone i princìpi di riferimento del D.Lgs 231/0, le modalità operative dell'Organismo di Vigilanza nonché le linee di condotta generali ed il sistema disciplinare;
- ✓ quattro **Allegati** alla parte Generale (Organigramma, Codice Etico e di Comportamento, Regolamento di funzionamento dell'OdV e Regolamento Whistleblowing) ;
- ✓ otto **Parti Speciali** che espongono per le varie tipologie di Reati ed Illeciti previste dal D. Lgs. n. 231/2001 ritenuti a maggior rischio di commissione le specifiche regole di condotte (cd. protocolli) che mirano a ridurre al minimo il rischio di commissione dei ridetti reati nell'espletamento dell'attività aziendale.

All'uopo si ribadisce che il MOG 231 si integra con il sistema di controllo interno già esistente presso la società come sopra richiamato e si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e legalità.

4.4 FINALITÀ DEL MODELLO E CODICE ETICO A CONFRONTO

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico (a cui è stato annesso anche quello di Comportamento in ragione della espressa previsione della L 190/2012 che impone anche alle società a controllo pubblico, così come

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

ogni altro ente pubblico, l'obbligo di adottare un codice di comportamento a specifica ed integrazione di quello di cui al DPR 62/2013 -c.d "*Codice Generale di comportamento dei dipendenti Pubblici*") approvato con delibera dell'Organo Amministrativo del 05.07.2021

Corre, però l'obbligo di specificare che Il Codice Etico è strumento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello.

Infatti lo stesso ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale mentre il MOG 231 risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole specifiche di comportamento.

Il Codice Etico contiene una serie di principi di "*deontologia aziendale*" che l'azienda riconosce come propri con l'obiettivo di ribadire e far rispettare ai soggetti Apicali, ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti economici con la Società, ivi comprese la Pubblica Amministrazione.

E' l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività imprenditoriali, a presidio della sua reputazione. Indica dunque i soli principi generali di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.

Infatti tra i due documenti vi è una stretta integrazione.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto. Il Codice Etico è dunque parte integrante del presente Modello e la sua violazione risulta essere assoggettata al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG aziendale .

Il Codice Etico e di Comportamento, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato alla presente Parte Generale del MOG– (**Allegato 2**).

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

4.5 DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello si applica a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo o degli obbiettivi sociali. Dunque nello specifico:

a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma (cd *Soggetti Apicali*);

b) ai dipendenti della Società, ancorché "*distaccati*" in altre società correlate per lo svolgimento dell'attività;

c) a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);

d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali, ad esempio, promoter, agenti o consulenti);

e) a coloro che agiscono nell'interesse o anche nell'interesse della Società in quanto legati alla Società da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (quali, ad esempio, partner in joint venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business, istituti finanziari, etc.).

Per i soggetti di cui alle lettere d) ed e) l'Organismo di Vigilanza, sentiti l'Organo Amministrativo e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, determina le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza determina altresì, sentiti l'Organo Amministrativo e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute, fatto salvo quanto espressamente prescritto nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione nella sezione specifica della Parte Speciale del presente Modello.

Per le misure sanzionatorie in caso di violazioni al Modello da parte di soggetti esterni alla Società, si rinvia a quanto previsto al successivo capitolo 6.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

4.6 APPROVAZIONE, MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MOG

Il Modello organizzativo descritto così come originariamente adottato e poi revisionato nella presente versione 2.0 del documento, entra in vigore con l'approvazione da parte del C.d.A. e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "*regolamento interno*" e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate, costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "*regolamento interno*", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico, alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

La società si impegna a garantire il costante riesame del contenuto del presente modello, in modo da assicurare che lo stesso sia sempre aggiornato ed efficace in relazione:

- agli obblighi del decreto, alle modifiche organizzative intervenute nella società e alla mutevole operatività aziendale;
- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato la scarsa efficacia o l'inefficacia ai fini della prevenzione dei reati presupposto.

Saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, tutte le modifiche del modello che espongano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi di compimento dei reati di cui al Decreto.

Non saranno considerate modifiche e come tali non saranno sottoposte all'approvazione del C.D.A., tutte le variazioni di carattere meramente formale nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali che non espongano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta all'organo amministrativo eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

L'Organo Amministrativo, ricevute le segnalazioni, adotta le deliberazioni di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate, con approvazione da parte dell'Organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica

4.7 COMUNICAZIONE DEL MOG

La società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i destinatari, attraverso adeguata informazione e formazione a tutti i livelli.

La Direzione Aziendale provvede ad informare ogni dipendente di quanto previsto dal Modello, nonché viene altresì fornita opportuna comunicazione ogniqualvolta si proceda ad un aggiornamento del Modello, che interessi qualsiasi sua parte.

L'Organismo di Vigilanza promuove e assicura la corretta e migliore diffusione del Modello, per mezzo di costanti azioni di richiamo e di verifica.

I consulenti esterni, i fornitori nonché ogni prestatore d'opera in rapporto con la società, devono essere informati del contenuto del Modello e della necessità che il loro comportamento sia, conforme a quanto prevede il Decreto.

I soggetti esterni dovranno espressamente accettare l'estensione del Modello a loro stessi; tale finalità sarà raggiunta attraverso l'adozione di apposite clausole contrattuali o modelli dichiarativi allegati, da inserire negli accordi con le parti sopra menzionate.

4.8 FORMAZIONE SUL MOG

La Società prevede programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e di Comportamento e del Modello da parte del personale della società (dipendenti e componenti degli organi sociali).

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Pertanto per questi **ultimi è fatto obbligo** (quale integrazione al codice di comportamento aziendale) la cui violazione sarà sanzionata disciplinarmente partecipare a tutte le iniziative formative ed informative promosse dall'azienda in materia.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del MOG è gestita dal Responsabile del personale o da altro soggetto delegato dall'organo amministrativo in stretta cooperazione con l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza verifica che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato e che le attività formative si svolgano con continuità. Promuove, sovrintende e partecipa attivamente alle iniziative sui programmi di formazione e informazione.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento in relazione alla qualifica dei interessati, al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello e dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

Dovranno essere fornite ai soggetti esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello. Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale.

4.9 LINEE DI CONDOTTA GENERALI

Il presente paragrafo vuole rappresentare le linee di condotta necessarie, in via generale, ad evitare la formazione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati ex D. Lgs 231/2001.

Le linee di condotta di seguito dettagliate, dunque, individuano, se pur a titolo non esaustivo, comportamenti consentiti e comportamenti vietati, **specificando ed integrando, in chiave operativa, anche i principi e le regole di condotta contenute nel Codice etico e di Comportamento della Società.** Dunque si pongono in chiave integrativa con le norme di comportamento già individuate nel Codice Etico e di Comportamento della società e sono posti a base dei Protoclli contenuti nella Parti

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Speciali del presente modello in cui vengono previste specifiche ed ulteriori regole comportamentali tese ad eludere il rischio di commissione di quei reati di cui al catalogo ex D.lgs 231 ritenuti a più alto rischio di commissione nell'ambito dell'attività aziendale

4.10 COMPORTAMENTI CONSENTITI

Gli organi sociali e tutti i dipendenti sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Gli organi sociali devono essere a conoscenza delle leggi e dei regolamenti richiamati ed esplicati nella parte speciale del presente modello di organizzazione e Gestione; nonché nei conseguenti comportamenti da tenere.

I responsabili di funzione, delle varie Unità o settori operativi (Acquisti, reparto tecnico, personale, etc., vds l'organigramma allegato 1) devono curare che:

1. tutti i dipendenti siano a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti e, qualora abbiano dei dubbi su come procedere, siano adeguatamente indirizzati;
2. sia attuato un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico e Comportamento ed ai protocolli di cui al MOG con espresso obbligo di ciascun dipendente di partecipare ai programmi di formazione sul punto.

Pur nella consapevolezza dello stretto rapporto esistente tra la società e il socio unico, in ogni trattativa con questa, nonché con ogni parte terza, tutti i dipendenti devono operare nel rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti e della corretta pratica commerciale. I responsabili delle funzioni che hanno correntemente attività di contatto con la pubblica amministrazione devono:

- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nei contatti formali ed informali intrattenuti con i diversi soggetti pubblici e parti terze, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività, trasferendo conoscenza della norma e consapevolezza delle situazioni a rischio di reato;
- prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità circa i flussi informativi ufficiali verso la pubblica amministrazione e parti terze.

Tutti i consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto "terzo" che agisca per conto della società sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti. Non sarà iniziato o proseguito alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

L'incarico a tali soggetti di operare in rappresentanza e/o nell'interesse della società deve essere assegnato in forma scritta e prevedere una specifica clausola che vincoli all'osservanza dei principi etico comportamentali adottati dalla società.

Il mancato rispetto di quanto sopra descritto potrà comportare la risoluzione, per inadempimento, del rapporto contrattuale.

Tutti i consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto terzo che agisca per conto della Società deve operare, sempre e senza eccezioni, con integrità e diligenza nel pieno rispetto di tutti i principi di correttezza e liceità previsti dal codice etico.

Tutti gli agenti, consulenti, fornitori e, in generale, qualunque soggetto «terzo» che agisca o abbia rapporti con e per conto della Società è individuato e selezionato con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.

Nella loro selezione la Molfetta Multiservizi Srl ha cura di valutare la loro competenza, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa e idoneità alla corretta e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

Quando vengono richiesti allo Stato o ad altro ente pubblico o alla Comunità europea, contributi, sovvenzioni o finanziamenti, tutti i soggetti coinvolti in tali procedure devono:

- Attenersi a correttezza e verità, utilizzando e presentando dichiarazioni e documenti completi ed attinenti le attività per le quali i benefici possono essere legittimamente ottenuti;
- Una volta ottenute le erogazioni richieste, destinarle alle finalità per le quali sono state richieste e concesse.

I responsabili delle funzioni amministrative o di settori operativi, devono curare che ogni operazione e transazione sia:

- Legittima, coerente, congrua, autorizzata, verificabile;
- Correttamente ed adeguatamente registrata sé da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento;
- Corredata di un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento i controlli sulle caratteristiche e motivazioni dell'operazione e l'individuazione di chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Tutti i dipendenti coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti similari devono comportarsi correttamente, prestare la massima collaborazione, garantire

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, segnalare i conflitti di interesse etc. Gli amministratori comunicano al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale ogni interesse che, per conto proprio o di terzi abbino in una determinata operazione della società, precisando nel natura, i termini, l'origine e la portata.

Gli amministratori e loro collaboratori:

- Nella redazione del bilancio ed altri documenti similari, devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria in modo veritiero, con chiarezza e completezza;
- Devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte del Collegio sindacale e facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione;
- Presentare all'Assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- Fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

Per quanto riguarda le ipotesi di reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che rientrano nel campo di applicazione del D.lgs. 231/2001, Molfetta Multiservizi S.r.l. è fortemente impegnata nel garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di tutti coloro intrattengono relazioni economiche e commerciali con la società. La sicurezza dei lavoratori costituisce un principio fondamentale che ispira le scelte e le decisioni della società e che viene perseguito con fermezza ed assoluto rigore.

Al fine di rafforzare il sistema di prevenzione per la tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro si prevede l'impegno da parte di Molfetta Multiservizi S.r.l. di rispettare, nelle decisioni di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i seguenti principi e criteri fondamentali[16]:

a) valutare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;

16 Il parametro di riferimento di tali principi e criteri è costituito dai principi generali di protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori, sanciti dall'art. 6, commi 1 e 2, della Direttiva europea n. 89/391 (c.d. "Direttiva Quadro").

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

b) programmare la prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

c) eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, perseguire la loro riduzione al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;

d) combattere i rischi alla fonte;

e) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione;

f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

g) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

h) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;

i) garantire la tutela sanitaria dei lavoratori;

j) garantire una formazione adeguata al responsabile del servizio prevenzione e protezione, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ad altro personale impegnato nel garantire il corretto assolvimento degli obblighi di Molfetta Multiservizi S.r.l. in relazione alla salute e sicurezza dei lavoratori;

k) allontanare il lavoratore dalla fonte dell'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e adibirlo, ove possibile, ad altra mansione;

l) programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione dei codici di condotta e di buone prassi;

m) predisporre le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;

n) effettuare la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Tali principi sono utilizzati da Molfetta Multiservizi S.r.l. per definire le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori (a tempo indeterminato, determinato, a progetto, con contratto di prestazione coordinata e continuativa ed occasionale) comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

In questo senso, particolare attenzione viene posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

L'azienda si riserva di implementare il presente paragrafo del Modello con mediante la previsione di ulteriori linee di condotte generali ad individuarsi sulla scorta della esperienza applicativa del modello o in ragioni di accadimenti aziendali sintomatici della potenziale commissione di illeciti o violazioni al proprio sistema di controllo interno.

I comportamenti non conformi alle succitate linee di condotta, al pari di quelli violativi delle disposizioni del Codice Etico e di Comportamento della Società come ogni altra prevista nel presente, comporteranno, indipendentemente dagli eventuali procedimenti penali a carico del/gli autore/i della violazione, l'applicazione di sanzioni disciplinari di cui al successivo par. 6 nonché ai sensi della vigente normativa e/o della contrattazione collettiva.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 PRESUPPOSTI ALLA SUA ISTITUZIONE

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che l'adozione di un modello di organizzazione e gestione sia accompagnata dalla individuazione ed istituzione di un apposito Organismo di Vigilanza (di seguito anche "*OdV*").

Più precisamente, l'articolo 6 del decreto, prevede che l'Ente non risponde dei reati eventualmente compiuti anche o soltanto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso da soggetti posti in posizione apicale, qualora la Società dia prova:

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

(a) che è stato preventivamente adottato un valido modello di organizzazione;

(b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo

a cui si aggiunge:

(c) Le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;

(d) Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza)

In sostanza, in base al citato articolo 6, una sorta di "*scudo protettivo*", che potrebbe mettere l'Ente al riparo dalle conseguenze, sanzionatorie e interdittive, derivanti dal compimento di un reato da parte di un soggetto che riveste al suo interno una posizione apicale, non può prescindere, oltre che dall'adozione e attuazione di un valido Modello, anche dalla istituzione di un Organismo (dotato di autonomi poteri di controllo e iniziativa) con poteri di Vigilanza sul rispetto del Modello e il suo funzionamento.

Infatti nella relazione illustrativa al decreto viene specificato che: «*l'ente [...] dovrà inoltre vigilare sull'effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso a organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti [...] di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa*».

Oggetto della vigilanza è il Modello in concreto adottato in ogni sua esplicazione, comprensivo del Codice Etico, della valutazione delle criticità dell'organizzazione, ovvero della vulnerabilità rispetto al rischio di commissione di un reato presupposto, dei protocolli comportamentali adottati ai fini di una idonea prevenzione dei rischi di commissione di un reato, del sistema sanzionatorio esistente

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Anche nel caso in cui i reati siano compiuti dai c.d. soggetti non apicali (così come definiti dall'articolo 5, comma 1, lett. b, del D.Lgs 231/01), l'Ente può invocare, fermi gli altri presupposti già sopra analizzati, l'impunità ove abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello Organizzativo ed abbia nominato un Organismo di Vigilanza ma va precisato che la prova della mancata adozione o dell'inadeguatezza del Modello, ovvero della mancanza o inidoneità della vigilanza sulla sua attuazione è onere della Pubblica accusa e non dell'Ente come invece previsto nel caso in cui il reato sia stato commesso da un Apicale.

E' del tutto evidente, in ogni caso, la necessità di adozione del Modello e di nomina di un "adeguato" Organismo di Vigilanza per poter godere dell'esimente e più in generale per la corretta gestione aziendale.

5.2 REQUISITI DELL'ODV E DEI SINGOLI MEMBRI, MODALITÀ DI NOMINA, CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA, FUNZIONI E POTERI – IL REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organismo potrà avere alternativamente:

- *composizione monocratica*;
- *composizione collegiale*;

sarà, quindi, formato da uno o più componenti scelti tra soggetti esterni o anche da soggetti interni (soluzione non congeniale se non per le società di modeste entità) alla propria struttura, dotati di quelle specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, nonché degli specifici requisiti previsti dalla norma e dalle linee guida di Confindustria.

Inoltre, quali componenti dell'Organismo di Vigilanza potranno essere nominati gli stessi membri del Collegio Sindacale, come previsto dall'art. 6 comma 4-bis del D.lgs. 231/2001

In attuazione di quanto previsto dal decreto, il Consiglio di Amministrazione della Molfetta Multiservizi Srl ha deciso di affidare ad un professionista esterno, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del Modello, nominando un Organismo di Vigilanza monocratico se pur con incarico annuale.

Composizione e durata dell'incarico del nominato OdV potranno essere rivisti in ragione delle esigenze organizzative Societarie.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Il nominato Organismo opera secondo un regolamento di funzionamento – proposto dal medesimo - che ne disciplina oltre al funzionamento interno la nomina, la composizione, la durata in carica, i requisiti che ciascun membro deve possedere, cause di ineleggibilità e/o incompatibilità, compiti e poteri ed ogni altro aspetto e peculiarità del medesimo.
Il primo Regolamento dell'Organismo di Vigilanza è stato approvato in data 10/01/2021 ed è annesso (quale **Allegato 3**) alla presente Parte Generale di cui è parte integrante ed a cui si rinvia per ogni aspetto inerente le caratteristiche ed funzionamento del medesimo.

5.3 REPORTING DELL'ODV AL VERTICE AZIENDALE

E' assegnato all'OdV della Molfetta Multiservizi Srl una linea di reporting verso il CDA della Società.

Trattasi di un reporting per lo più periodico che può avere forma scritta o orale i cui contenuti e cadenze sono già precisati nel Regolamento dell'OdV a cui si rimanda.

Al detto reporting immediato se ne aggiunge uno immediato a cui è tenuto l'OdV al verificarsi di situazioni straordinarie e/o di criticità e/o non conformità rilevate che determinano la necessità di urgenti azioni correttive o preventive.

In ogni caso l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo amministrativo societario o dal suo rappresentante o dal Collegio sindacale o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per relazionare in merito al funzionamento del Modello, alla propria attività o in ordine ad ulteriori situazioni specifiche.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora vi siano violazioni del Modello da parte di componenti del vertice aziendale.

5.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Ferma restando l'attività di verifica sulla (audit eseguiti secondo un piano predisposto periodicamente dall'OdV) idoneità e sul rispetto del Modello all'interno delle varie aree aziendali da parte dell'Organismo di Vigilanza, questi deve essere destinatario, **quale condizione indispensabile a svolgere al meglio e con estrema efficacia il proprio compito**, di un sistematico flusso informativo soprattutto in relazione a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. 231/01.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Ne consegue un espresso obbligo di informativa in capo a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello così come specificati nel precedente paragrafo 4.5.

Non a caso per i dipendenti aziendali è anche previsto, nel codice di comportamento aziendale (par. 14.11) un preciso obbligo di informazione (tramite flussi informativi) e collaborazione verso l'OdV nella fase di costruzione ed attuazione del MOG ex D.lgs. 231/01. A ciò si aggiunga l'assonante ed espresso dovere di segnalazione imposto a tutti i destinatari del Codice Etico Aziendale (art 16).

Tale obbligo risulta ulteriormente "*rafforzato*" in capo ai *soggetti responsabili dei flussi informativi 231 (key officer) e cioè* i Responsabili di Funzione e referenti dei settori operativi, della Molfetta Multiservizi S.r.l., come individuati nell'organigramma allegato e/o comunque vigente.

In particolare:

- – Direttori Area Tecnica e RSPP
- – Responsabile Amministrativo e RPCT
- - Responsabile e collaboratori Area del Personale
- – Coordinatori, Sorveglianti e addetti ai servizi area tecnica
- I soggetti, tra quelli sopra menzionati, nominati RUP

Risultano inoltre responsabili di flussi informativi, anche il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale ed i Consulenti di quest'ultimi organi.

I contenuti e le forme del detto obbligo risultano meglio specificati al paragrafo 8 dell'allegato regolamento dell'Organismo precisando che ogni comunicazione con l'OdV, **anche al fine di acquisire informazioni e/o chiarimenti in caso di dubbi interpretativi nell'applicazione del MOG aziendale e dei protocolli in esso contenuti**, potrà avvenire:

-**Via e-mail** all'indirizzo di posta elettronica (posto a disposizione dell'azienda in favore dell'OdV): ***odvmultiservizimolfetta@molfettamultiservizi.it;***

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

- **Direttamente** – incontrando l'OdV in occasione della attività da questo espletata presso la sede della Società;

-**Posta Ordinaria** – con invio di apposita missiva indirizzata all'ODV Molfetta Multiservizi Srl – Zona artigianale Snc- 70056 Molfetta (BA).

L'obbligo di report annuale gravante sui "*Responsabili di flussi informativi 231" di cui al richiamato regolamento deve ritenersi integrato dall'obbligo di immediata comunicazione all'OdV* :

a) di informazioni ritenute utili alla tempestiva identificazione di attività a rischio (in ottica D.Lgs. 231/01) ovvero utili a documentare la corretta applicazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello;

b) di ogni altro dato ritenuto utile per una migliore attuazione del Modello.

c) dei provvedimenti e/o iniziative e/o alle notizie da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, la cui commissione si assuma essere avvenuta nella Società o ad opera di soggetti appartenenti alla medesima;

d) In caso di avvio della procedura di nuova Selezione di Personale;

e) In caso di operazioni che comprendano omaggi e spese di rappresentanza;

f) Sponsorizzazioni, fiere, convegni e viaggi;

g) Accordi transattivi di ogni tipo tra la Società e soggetti terzi;

h) In caso di ispezioni e controlli da parte di PA e/o organi di controllo di ogni tipo ivi compresa ogni iniziativa delle Polizia Giudiziaria o dell'autorità Giudiziaria ;

i) Infortuni, anche evitati, in materia di sicurezza sul lavoro;

Qualora la Società riceva, da parte di altre società o enti, servizi che possono interessare le attività sensibili di cui alla successive Parti Speciali, ciascuna prestazione deve essere

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

disciplinata da un contratto scritto, che è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

Il contratto deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società/ente che presta il servizio in favore della Molfetta Multiservizi Srl di attestare la veridicità e completezza della documentazione prodotta o delle informazioni comunicate alla Società ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- l'obbligo da parte della società/ente che presta il servizio in favore della Molfetta Multiservizi Srl di rispettare nello svolgimento del servizio richiesto il proprio Codice Etico e quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione. Qualora la società/ente che presta il servizio in favore della Molfetta Multiservizi Srl non sia dotata di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo o qualora i servizi erogati rientrino nell'ambito di attività sensibili non contemplate dal proprio modello, la società/ente che presta il servizio si impegna a dotarsi di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della Molfetta Multiservizi Srl di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società/ente che presta il servizio, ovvero, in assenza di un Organismo di Vigilanza, direttamente alle funzioni della società/ente competenti ad erogare il servizio, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza:

1) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone oggetto della segnalazione; il segnalante è inoltre garantito contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione giusta anche il Regolamento Whistleblowing – meglio dettagliato nei successivo paragrafi – predisposto a tutela dei dipendenti della società;

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

2) valuta le segnalazioni ricevute e, ove necessario, svolge un'attività istruttoria all'esito della quale procede giusta quanto statuito nel successivo paragrafo:" *Risposta alla notizia di reato*".

5.5 CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI E DIVIETO DI COMUNICARE

Presso l'organismo è conservata, per un periodo minimo di 10 anni, copia cartacea e/o informatica di tutto il materiale relativo all'attività svolta. A tale fine la Società dota l'OdV di spazi idonei alla conservazione del materiale su indicato cosi come meglio dettagliato al par 14 del regolamento aziendale dell'OdV.

L'accesso all'archivio da parte di Soggetti terzi diversi dal Consiglio di amministrazione deve essere preventivamente autorizzato dall'OdV e svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite il tutto come meglio dettagliato nel citato Regolamento aziendale

Su nomina del Titolare del Trattamento, i membri dell'Odv assumono per quanto attiene alla gestione della casella e-mail e degli archivi cartacei e/o eventuali informatici, la qualifica di Responsabili del trattamento dei dati personali ai sensi del D Lgs n 196/2003, e adottano ogni cautela idonea a preservare i dati stessi, garantendo un back up o stampa dei detti dati conservati su archivi informatici con cadenza almeno annuale.

I componenti dell'OdV così come i componenti delle strutture aziendali o i Consulenti esterni che collaborano con lo stesso non possono comunicare o diffondere notizie, informazioni, dati, atti e documenti acquisiti nell'esercizio delle proprie attività, fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti dal presente Modello e dalle disposizioni vigenti.

5.6 PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' (WHISTLEBLOWING).

Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (c.d. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis 1, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeci*ti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Tale disciplina ha trovato applicazione anche nei rapporti privati di lavoro con la legge n. 179 del 29 dicembre 2017.

È stato conseguentemente integrato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 con l'aggiunta dei commi 2 bis, ter e quater.

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di una società che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'integrità dell'ente.

La segnalazione (c.d. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto con cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza.

La sopra richiamata legge ha previsto l'obbligo da parte delle aziende, sia pubbliche che private, di predisporre non solo canali appositi per che consentano la segnalazione di illeciti, anche non rilevanti ai sensi del DLgs 231/01, e la tutela della identità del segnalante ma e soprattutto la predisposizione di apposite garanzia a tutela del whisteblower.

Il *whistleblowing* è, dunque, la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

Trattasi di strumento assai utile a far emergere ogni tipo di condotta illecita o di irregolarità, consumate o tentate, nell'ambito dell'attività lavorativa, tra cui anche condotte di corruzione in danno dell'azienda, che possono nuocere all'integrità della Società. Non a caso la stessa Legge 190/2012 (Legge Anticorruzione) prevede l'obbligo di adottare tale strumento tra le *Misure generali di contrasto del rischio corruttivo* ad inserirsi nell'ambito del PTPC (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione) quale documento alla cui predisposizione sono tenute tutti gli Enti Pubblici e le società a partecipazione e controllo pubblico come appunto è la Molfetta Multiservizi Srl.

In attuazione degli obblighi imposti dalle due normative sopra dette (D.lgs. 231/01 e L. 190/12) la Molfetta Multiservizi Srl si impegna quindi a tutelare il segnalante, ovvero colui che segnala un illecito o una irregolarità sul luogo di lavoro nella consapevolezza che ciò aiuti la medesima, anche al fine di implementare protocolli e/o strumenti preventivi, ad avere conoscenza e consapevolezza di eventuali problemi o pericoli nonché aiuti a diffondere tra i propri dipendenti la cultura dell'etica e della legalità in contrapposizione alla

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

"*cultura del silenzio*" che normalmente serpeggia tra dipendenti o chiunque altro abbia rapporti con la società per paura di ritorsioni da parte di colleghi o degli organi sociali.

In questo contesto la Società ha elaborato, anche con l'intento di continuare la produzione di un sistema integrato nel rispetto della normativa di cui al D.lgs. 231/01 e la L 190/12, un unico e specifico "Regolamento Whistleblowing" – annesso come **Allegato 4** ed al cui contenuto si fa espresso rinvio quale parte integrante della presente Parte Generale del MOG aziendale - in cui risulta dettagliato, in maniera chiara ed esaustiva, ogni aspetto di tale strumento ivi comprese le espresse tutele riconosciute dall'azienda al Whisteblower, i canali di segnalazione e finanche l'apposito modello per l'inoltro della relativa segnalazione in favore dell'ODV.

Appare solo il caso di ribadire in questa sede che così come la Società non tollera, e si impegna in tal senso ad adottare uno utile determinazione, qualunque forma di ritorsione o discriminazione diretta o indiretta nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, alla pari non tollera l'abuso, la strumentalizzazione o l'utilizzo in malafede del detto strumento di segnalazione prevedendo, impregiudicata la responsabilità penale e/o civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, espresse sanzioni disciplinari in danno di quanti utilizzino in maniera distorta il medesimo.

5.7 RISPOSTA ALLA NOTIZIA DI REATO

Qualora venga a conoscenza, attraverso qualunque canale informativo, di una *notizia di reato* ex D.Lgs. 231/01 commesso all'interno dell'organizzazione aziendale, l'Organismo di Vigilanza attiva una serie di iniziative volte a rilevare i *punti di debolezza* del *Modello* eventualmente sfruttati nella commissione del reato stesso.

A tal fine, vengono individuati ed intervistati i Soggetti coinvolti, in vario ruolo, o informati dei fatti che hanno determinato il concretizzarsi del reato, vengono ricostruite le fasi dei processi aziendali interessati, analizzati i controlli prescritti dai protocolli, sia quelli attuati (e relative evidenze), che quelli eventualmente omessi.

Laddove, a seguito di una segnalazione, le indagini dovessero focalizzarsi sul comportamento di un Dipendente, lo stesso verrà informato della cosa da parte di un Responsabile incaricato dall'ODV, a garanzia di un comportamento trasparente da parte

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

dell'Azienda ed allo scopo di fugare sospetti di un atteggiamento aziendale pregiudizialmente colpevolistico nei confronti del Dipendente.

Ottenuto un quadro sufficientemente chiaro di quanto accaduto e valutate, nel merito, le circostanze emerse, l'ODV procederà, di volta in volta, adottando una o più delle seguenti iniziative:

a) Salvo quanto meglio dettagliato nel successivo par. 6.5, informerà i Vertici Aziendali dell'accaduto, in particolare la Direzione del Personale e il CDA, alla quale proporrà, se del caso, l'applicazione di appropriate sanzioni disciplinari;

b) Informerà, ove ritenuto opportuno, gli altri organi di controllo aziendali, in primis il Collegio sindacale, per le loro eventuali autonome iniziative;

c) solleciterà l'introduzione nel Modello di specifici protocolli (o, eventualmente, la modifica di quelli esistenti) al fine di meglio garantire rispetto al rischio del ripetersi di quanto accaduto;

d) proporrà specifici adeguamenti degli interventi formativi normalmente svolti in Azienda, adeguamenti focalizzati sul rischio di commissione del reato in questione, così come potrà proporre la previsione di sanzioni disciplinari più severe.

Anche ove il reato venga commesso da un soggetto diverso da un dipendente aziendale (ad es. Amministratori, Sindaci, altro soggetto apicale, ecc.) l'ODV procederà nelle medesime modalità salve le modalità operative cosi come meglio dettagliate nel successivo par 6.5.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6 c. 2 lettera e) e 7 c. 4 lettera b) del d.lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un:" sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Tale sistema deve rivolgersi non solamente ai soggetti interni alla Società, ma anche ai terzi che operano per conto della Società stessa, prevedendo sanzioni di carattere disciplinare nell'un caso e di carattere negoziale nell'altro (ad esempio: clausola risolutiva espressa).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Ecco perché il sistema disciplinare è un aspetto fondamentale del MOGC adottato dalla Molfetta Multiservizi Srl, il quale prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Infatti, la previsione di sanzioni dotate di «*meccanismi di deterrenza*», applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia del Modello stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni incrinano il rapporto, improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità, instaurato tra la Molfetta Multiservizi Srl ed i propri collaboratori nonché con i consulenti ed i fornitori (parti terze in generale); di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare definito, per i fini del Modello, è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti, oltreché dai collaboratori, dai consulenti e dai fornitori (parti terze in generale).

È utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria competente.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Pertanto, il procedimento valutativo e/o disciplinare promosso dalla Azienda potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale / giudiziale e le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato.

6.2 DESTINATARI DELLE MISURE DISCIPLINARI

Sono destinatari del presente sistema sanzionatorio tutti coloro che, nell'ambito dei diversi ruoli di responsabilità individuati, operano per conto della Molfetta Multiservizi srl, e precisamente:

- **Dipendenti** tutti, legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti;
- **Amministratori, Sindaci** e Componenti Organi sociali (Presidente e membri del C.d.A., Componenti Collegio Sindacale;
- **Gli altri soggetti in posizione Apicale** (quali i Quadri aziendali e gli Impiegati con funzioni direttive di settore)
- Consulenti, collaboratori, lavoratori somministrati, agenti, partner e fornitori (c.d. **parti terze destinatari in generale**). Insomma chiunque che pur essendo esterno alla società sia funzionalmente soggetto alla direzione e vigilanza di un soggetto "apicale" ovvero operi direttamente o indirettamente per la Società e come tali sono tenuti al rispetto del Modello proprio in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della società.

6.3 CONDOTTE RILEVANTI E CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE SANZIONI

Si premette che sono parte integrante del Modello anche tutte le procedure ed i protocolli adottati dalla Società, così come le comunicazioni impartite al personale.

A norma del presente sistema disciplinare costituiscono condotte passibili di sanzione non solamente le azioni ed i comportamenti (commissivi e/o omissivi) posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico e di comportamento e/o delle Regole di Condotta generali di cui al precedente punto 4.9, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini della irrogazione della sanzione secondo i principi costituzionali di legalità e proporzionalità, sulla base dei seguenti generali:

- Elemento soggettivo della condotta (del soggetto destinatario della misura disciplinare): dolo (intenzionalità del comportamento) o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- livello di responsabilità / posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- ruolo e compiti assegnati al dipendente;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riferimento alla eventuale sussistenza di precedenti disciplinari così come alla condotta tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso al nel determinare l'illecito;
- rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- tipo di conseguenze (ad esempio: danno economico e/o d'immagine aziendale, ecc.) e valutazione del danno (potenziale o effettivo) derivante o derivato alla Società, anche in relazione alla eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Di seguito, si individua un elenco esemplificativo di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. Inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività che non rientrano nelle "attività/processi a rischio" ovvero connesse, in qualunque modo, ad attività/processi cd. "strumentali";
2. Inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività connesse, in qualunque modo, ai "processi a rischio"; ovvero grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico in relazione alle attività indicate sub 1) sempre che non si rientri in una delle ipotesi previste dai successivi punti 3 e 4;
3. Inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora la violazione sia diretta in modo non equivoco al compimento di un reato-presupposto di cui al Decreto;
4. Grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare una delle fattispecie previste dai reati-presupposto di cui al

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Decreto, tale da comportare l'esposizione della Società al rischio di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001;

Le omissioni relative ad obblighi di controllo e/o di informativa (quest'ultima anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza) costituiscono altrettante violazioni rilevanti del Modello e/o del Codice Etico, di gravità corrispondente a quella della infrazione sulla quale si omette il controllo o l'informativa (da valutarsi secondo la graduazione di cui sopra).

Il mancato rispetto della disciplina prevista dal sistema del Whistleblowing, ovvero la mancata tutela nei confronti del segnalante o eventuali segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e ritenute infondate, saranno considerate come gravi violazioni del Modello.

Nel definire il tipo e l'entità delle sanzioni l'azienda ha tenuto conto delle disposizioni previste dal contratto collettivo di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'attivazione del procedimento disciplinare per le violazioni dei principi di comportamento contenuti nel Modello spetta agli organi sociali e/o alle funzioni aziendali competenti secondo quanto previsto dal vigente sistema disciplinare.

6.4 LE SANZIONI APPLICABILI

Si individuano di seguito le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni indicate nel precedente paragrafo 6.3.

Le sanzioni sono applicate nel pieno rispetto delle procedure previste al successivo paragrafo 6.5 integrative di quanto già specificato nel vigente Codice Disciplinare Aziendale e comunque nel rispetto delle norme di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabile.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta l'applicazione della sanzione più grave rispetto a quella precedentemente comminata.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica, in ogni caso, il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere il risarcimento dei danni patiti in conseguenza della condotta accertata.

6.4.2 Misure nei Confronti dei Lavoratori Subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello e del Codice Etico e di Comportamento da parte dei dipendenti costituisce sempre **illecito disciplinare**.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") nonché della specifica disciplina posta dalla contrattazione collettiva nazionale di settore applicata pro-tempore ed aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

Il Codice Etico ed il Codice Disciplinare devono essere esposti, così come previsto dall'art. 7 comma 1 Legge 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello da parte di un Dipendente verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni (cfr. paragrafo 6.3):

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 3 ore della retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- licenziamento per mancanze.

Nello specifico in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni:

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

1. Incorre nel provvedimento di "*richiamo verbale*" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi i protocolli prescritti, ometta di dare comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2. Incorre nel provvedimento di "*ammonizione scritta*" il lavoratore che violi i protocolli previsti dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, ed ammonizione già ricevuta secondo quanto indicato al punto precedente.

3. Incorre nel provvedimento della "*multa*" (non superiore a 3 ore della retribuzione base, ovvero, in caso di maggiore gravità della violazione, la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni) il lavoratore che nel violare i protocolli interni previsti dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della "*sospensione*" dal lavoro e dalla retribuzione, il lavoratore che nel violare i protocolli previsti dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa. Le discriminanti rispetto al punto precedente, si identificano nel danno causato alla società e nel compimento di atti contrari all'interesse della stessa.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

5. Incorre nel provvedimento del "licenziamento", il lavoratore che nel violare i protocolli previsti dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società, ovvero il lavoratore che sia recidivo in almeno 2 provvedimenti di sospensione in 2 anni.

E' fatta salva la prerogativa di Molfetta Multiservizi Srl di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

· al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;

· all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

· al grado di intenzionalità del suo comportamento;

· alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

6.4.3 – Sanzioni Applicabili agli Amministratori e Sindaci

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di un Amministratore o di un Sindaco, in proporzione alla gravità delle infrazioni e nel rispetto di quanto altro eventualmente previsto nello statuto societario, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

- *richiamo scritto*;
- *diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello*;
- *sanzione pecuniaria* corrispondente ad un ammontare pari al 50% degli emolumenti di un esercizio;
- *revoca dell'incarico*.

A titolo esemplificativo:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto, ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello, ovvero la sanzione pecuniaria corrispondente ad un ammontare pari al 50% degli emolumenti di un esercizio;
c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione pecuniaria corrispondente ad un ammontare pari al 50% degli emolumenti di un esercizio, ovvero, in casi di particolare gravità della violazione, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto con l'interessato, potrà essere applicata la revoca dell'incarico;
d) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

In ogni caso è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

Qualora la violazione sia contestata ad un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, verranno applicate le sanzioni previste per gli altri Soggetti in Posizione Apicale. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, si dovrà disporre anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

6.4.4 – SANZIONI APPLICABILI AGLI ALTRI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di altro soggetto in posizione Apicale (cfr. paragrafo 6.2), verranno applicate, compatibilmente alla disciplina posta dalla contrattazione collettiva nazionale applicata pro-tempore e dal contratto individuale, le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni:

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo:

a) per le violazioni di cui al n. 1) e 2) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione della diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, in caso di maggiore gravità della violazione;

b) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione della diffida, ovvero, in caso di maggiore gravità della violazione, quella del licenziamento con preavviso; in caso di violazione di particolare gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto con l'interessato, potrà essere applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso;

c) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Qualora la violazione sia contestata nei confronti di un Soggetto in posizione apicale, non legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, verranno applicate le sanzioni previste per gli amministratori e sindaci, ovvero quelle diverse eventualmente specificamente previste con il conferimento dell'incarico

6.4.5 - Sanzioni Applicabili ai Terzi Destinatari in Genere

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

A tal fine, viene previsto l'inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l'interessato dichiari di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

Codice Etico e si impegni al loro rispetto, prevedendosi, in difetto, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate[17].

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori esterni e professionisti, proponendo i necessari adeguamenti o modifiche.

A titolo esemplificativo per il caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello da parte di un Terzo Destinatario, potrà essere prevista l'applicazione delle misure qui di seguito indicate, da adottare secondo parametri di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione:

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

6.5 PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE SANZIONE

Il procedimento di contestazione della violazione prende avvio su proposta del Responsabile delle Risorse Umane e viene deciso dall'organo amministrativo.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, qualora riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nell'espletamento della propria funzione, elementi sintomatici di una possibile

[17] Si riporta, di seguito, a titolo esemplificativo, una possibile formulazione della clausola da inserire nei contratti con collaboratori esterni e professionisti:.: "La Molfetta multiservizi Srl . *dichiara di avere approvato il Codice Etico ed adottato il Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 (MOG) e, quindi, richiede alla Xxxx di conformare i propri comportamenti alla suddetta normativa ed ai precetti di comportamento enucleati nel Codice Etico e nel MOG, che Xxxx dichiara di conoscere e di approvare.*
Xxxx si obbliga, di conseguenza, nell'espletamento dell'attività oggetto del presente contratto, a uniformarsi al rispetto dei precetti di comportamento e delle prescrizioni di cui al Codice Etico ed al MOG adottati dalla Molfetta Multiservizi Srl nonché alle prescrizioni normative di cui al D. Lgs. 231/01, la cui violazione costituirà inadempimento al presente contratto.
Pertanto, si conviene espressamente, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c., che Molfetta Multiservizi Srl ha facoltà di dichiarare automaticamente risolto il presente contratto per l'inadempimento di Xxxx agli impegni di cui sopra.
A tal fine, Molfetta Multiservizi Srl dovrà comunicare a XXXX, con lettera raccomandata a.r., l'intenzione motivata di avvalersi della clausola risolutiva.
Rimangono ferme ed impregiudicate le conseguenze della responsabilità per inadempimento imputabile a Xxxx e quindi il diritto di Molfetta Multiservizi Srl agire per ottenere il risarcimento dei danni subiti, ai sensi di legge."
Si precisa che tale formulazione è meramente esemplificativa, ed il suo inserimento dovrà essere valutato concretamente in ogni singolo contratto con soggetti esterni.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

violazione del Modello e/o del Codice Etico, ha l'onere di attivarsi al fine di porre in essere tutti gli accertamenti ed i controlli necessari ed opportuni.

Terminata l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza provvede alla concreta valutazione degli elementi in suo possesso, al fine di accertare con ragionevole fondamento l'esistenza di una violazione del Modello. In caso positivo, segnala i risultati delle verifiche effettuate agli organi e funzioni aziendali competenti.

Qualora l'autore della possibile violazione sia un dipendente della Società, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare tempestiva segnalazione all'organo amministrativo degli elementi in suo possesso, allo scopo di assicurare il rispetto degli oneri di tempestiva contestazione all'interessato, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

6.5.2 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri una condotta rilevante da parte di uno o più soggetti del CDA o del Collegio Sindacale non legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, trasmette all'organo amministrativo ed al Collegio Sindacale una relazione contenente: i) la descrizione della condotta constatata; ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione; iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo convoca il soggetto indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve essere: i) effettuata per iscritto; ii) contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; iii) comunicare all'interessato la data dell'adunanza, con il contestuale avviso relativo alla facoltà di formulare osservazione, sia scritte sia orali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente e da almeno 1 altro membro del Consiglio di Amministrazione.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

In occasione dell'adunanza convocata dall'organo amministrativo, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza e 1 membro del Collegio Sindacale, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'organo amministrativo, con la mancanza del soggetto contro cui si procede, sulla base degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dell'incarico, l'organo amministrativo provvede a convocare l'Assemblea per le opportune deliberazioni.

La delibera/determina dell'organo amministrativo e/o quella dell'Assemblea deve essere comunicata per iscritto all'interessato e all'OdV, affinché quest'ultimo svolga le opportune verifiche anche sulla effettiva attuazione del provvedimento.

Nell'ipotesi in cui sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, si applicherà il procedimento previsto per gli altri Soggetti Apicali.

6.5.3 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI APICALI

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un altro Soggetto Apicale, trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente: i) la descrizione della condotta constatata; ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione; iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

L'organo amministrativo, sentito eventualmente il consulente legale, da corso al procedimento di contestazione così come previsto dal Codice Disciplinare aziendale.

A seguito delle eventuali osservazioni del dipendente interessato, l'organo amministrativo, nei termini di cui alla normativa di Categoria (15 gg lavorativi successivi alla ricezione delle giustificazioni o in assenza dalla scadenza del termine per la presentazione delle stesse) si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

della sanzione, motivando per iscritto il suo eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'organo amministrativo cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

L'OdV verifica l'applicazione del provvedimento

6.5.4 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

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

In ogni caso, l'OdV trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente: i) la descrizione della condotta constatata; ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione; iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

L'organo amministrativo, sentito eventualmente il consulente legale, da corso al procedimento di contestazione così come previsto dal Codice Disciplinare aziendale.

A seguito delle eventuali osservazioni del dipendente interessato, l'organo amministrativo, nei termini di cui alla normativa di Categoria (15 gg lavorativi successivi alla ricezione delle giustificazioni o in assenza dalla scadenza del termine per la presentazione delle stesse) si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione della sanzione, motivando per iscritto il suo eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.

L'organo amministrativo cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

L'OdV verifica l'applicazione del provvedimento.

6.5.5 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI IN GENERE

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario in Genere, trasmette all'organo amministrativo ed al Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale con il soggetto esterno, una relazione contenente: i) la descrizione della condotta constatata; ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione; iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'organo amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'organo amministrativo invia, quindi, al terzo interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle disposizioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione viene comunicato per iscritto al terzo interessato, a cura dell'organo amministrativo, che provvede alla effettiva applicazione della sanzione medesima.

L'OdV, cui è inviata la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

E' vietata la riproduzione e/o l'utilizzo anche parziale e con qualsiasi strumento. E' vietata ogni forma di divulgazione esterna alla società senza espressa autorizzazione.