MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

A NORMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

AZIENDA FARMACEUTICA MUNICIPALIZZATA DI CREMA

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione
del 25 luglio 2018

INDICE

PREMESSA.....

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, Società ed associazioni .....

1.2 Azioni da parte dell'Ente che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa.....

2. SANZIONI APPLICABILI.....

3. IL MODELLO ADOTTATO DALL'AZIENDA FARMACEUTICA MUNICIPALIZZATA DI CREMA. .....

3.1 Organizzazione e realtà operativa dell'Azienda Farmaceutica Municipalizzata di Crema.....

3.2 La missione di AFM…….

3.3 Motivazioni di AFM nell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....

3.4 Finalità del Modello Organizzativo .....

3.5 Costruzione e struttura del Modello.....

3.5.1 Identificazione delle attività a rischio .....

3.5.2 Identificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati e delle conseguenti attività correttive .....

3.5.3 Struttura del Modello .....

3.5.4. Sistema di poteri e procure .....

4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE.....

5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO.....

6. ORGANISMO DI VIGILANZA .....

6.1 L'Organismo di Vigilanza di AFM.....

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....

6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari .....

7. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....

8. SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....

9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE .....

9.1 Premessa .....

9.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza.....

9.3 Altro personale.....

9.4 Personale neo assunto .....

9.5 Informativa a collaboratori esterni.....

9.6 Aggiornamenti formativi .....

10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....

10.1. La funzione del sistema disciplinare.....

10.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti.....

10.3 Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione e Revisore .....

10.4 Sanzioni nei confronti dei partner.....

PARTE SPECIALE N. 1
REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE…...……. 31

PARTE SPECIALE N. 2
REATI SOCIETARI.....…...….....…...….....…...….....…...….....…...…….…...……..49

PARTE SPECIALE N. 3
REATI IN TEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO…...…...……...….....…...….....…...….....…...….....…...…..……..60

PARTE SPECIALE N. 4
REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA …….68

PARTE SPECIALE N. 5
REATI INFORMATICI E PRIVACY.....….....…...….....…...….....……...……..79

PARTE SPECIALE N. 6
REATI AMBIENTALI……...86

PREMESSA

L'Azienda Farmaceutica Municipalizzata di Crema (di seguito “L'Azienda” o “AFM”) è un ente pubblico economico nella tipologia dell'Azienda Speciale ai sensi dell'art. 114 del T.U.E.L. (D.Lgs. 267/00) interamente controllata dal Comune di Crema (Ente controllante).

L'Azienda è amministrata dal Consiglio di Amministrazione composto da 3 componenti, nominati dal Sindaco del Comune di Crema. Il mandato dei componenti del CdA è legato al mandato amministrativo del Sindaco.

L'Azienda con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001, ha inteso procedere all'adozione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo “il Modello”).

Nella stesura del Modello, AFM si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, aggiornate il 31 marzo 2008 e nel marzo 2014, ed approvate dal Ministero della Giustizia, nonché ai requisiti richiesti dalle principali normative volontarie in materia di sistemi di gestione.

Inoltre, l'Azienda si riporta alle prescrizioni previste dalle Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), in articolare la Determinazione n° 1134 dell'8 novembre 2017 rivolta anche agli enti pubblici economici controllati dalla Pubblica Amministrazione.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello in quanto quest’ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Azienda e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, Azienda ed associazioni

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Azienda e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito anche solo il "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può essere attribuita dal Giudice penale solo sul presupposto della commissione di un particolare tipo di reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate categorie di soggetti. Autori del reato presupposto della responsabilità dell'ente possono essere infatti

- persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo);

- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;

Il novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto è stato, nel tempo, esteso fino a comprendere le seguenti categorie:

reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (**artt. 24 e 25 del Decreto**):

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- truffa nell'ipotesi aggravata commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica nell'ipotesi aggravata commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-*bis* c.p.).

I reati di cui all'**art. 25-*bis*** del Decreto, introdotto dal Decreto Legge n. 350 del 25 settembre 2001, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", come poi modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, vale a dire:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- l'uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi o brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

I "reati societari, previsti dal codice civile, così come configurati dall'**art. 25-*ter*** del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, recante la "Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le Azienda commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366" e novellato dall'art. 31 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262 ed in seguito dal Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 e dalla L. 27 maggio 2015 n. 69, vale a dire:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Azienda controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);

- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

I reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali così come configurati dall'**art. 25-*quater*** del Decreto introdotti dalla Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'ente.

Poiché non è possibile fornire un elenco "chiuso" e limitato dei reati che potrebbero coinvolgere l'ente ai sensi del combinato disposto degli art. 25 *quater*, 5, 6 e 7 D.Lgs. 231/2001, si fornisce di seguito un elenco delle principali fattispecie previste dall'ordinamento italiano in tema di lotta al terrorismo:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della quale commette reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere:
  a) un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero
  b) qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire un popolazione, o obbligare un governo o un' organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.

I reati contro la vita e l'incolumità individuale, così come configurati dall'**art. 25-*quater* 1** del Decreto (introdotto dall'art. 8 della legge n. 7 del 9 gennaio 2006) nonché i reati contro la personalità individuale disciplinati dall'**art. 25-*quinquies*** del Decreto (come previsto dall'art. 5, della Legge n. 228 dell'11 agosto 2003, recante Misure contro la tratta di persone). In particolare:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.);
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.)
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.)

Le ipotesi di abusi di mercato previste dalla parte V, titolo I-*bis*, capo II, del Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (T.U.F.), modificata con il D.Lgs. 303/2006, riportate all'**art. 25 *sexies*** del Decreto, quali:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).

I reati introdotti dalla legge penale speciale 16 marzo 2006 n. 146 intitolata "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale" (Convenzione di Palermo), quali:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 - *bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. n. 43/1973, art. 291 - *quater*);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. n. 309/1990, art. 74);
- reati inerenti le disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998, art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 - *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

I reati introdotti dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 "misure in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro", riportati all'**art. 25 *septies***, quali:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p. 3 comma)

quando commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

I reati introdotti dall'articolo 63, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231 approvato il 16 novembre 2007, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e contenente modifiche al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. In particolare il Decreto, introducendo l'**art. 25-*octies***, sanziona in capo all'ente:

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

L'articolo 64 prevede l'abrogazione delle corrispondenti previsioni dei commi 5 e 6 dell'articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 sopra citata.

I reati introdotti dalla Legge 48/2008 di ratifica della Convenzione sulla criminalità informatica che ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai c.d. reati informatici. In particolare la citata legge ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'**art. 24-*bis*** che fa riferimento ai seguenti reati:

- falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491-*bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635- *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

I reati di criminalità organizzata introdotti dalla L. n. 94/2009 nell'art. **24-*ter*** del Decreto:

- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all' acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le

violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 Decreto del Presidente della Repubblica n. 309/1990);
- associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);
- reati concernenti la fabbricazione, l'introduzione nello Stato ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lettera a) c.p.p)

I reati contro l'industria ed il commercio previsti dalla L. n. 99/2009 all'interno dell'**art. 25-*bis*.1** del Decreto:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

I reati in materia di violazione del diritto di autore previsti dalla legge n. 633 del 22 aprile 1941 ed il reato di cui all'art. 377-*bis* del codice penale (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), previsto dalla L. 106/2009 inseriti rispettivamente negli **artt. 25-*nonies* e 25-*decies*** del Decreto.

I reati ambientali aggiunti dal D.Lgs. 121/2011 all'**art. 25-*undecies*** del Decreto (modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68):

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) inserito ex lege 68/2015 in vigore dal 29 maggio 2015.

- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) inserito ex lege 68/2015 in vigore dal 29 maggio 2015.

- Delitti colposi contro l´ambiente (art. 452-quinquies c.p.) inserito ex lege 68/2015 in vigore dal 29 maggio 2015.

- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) inserito ex lege 68/2015 in vigore dal 29 maggio 2015.

- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.) inserito ex lege 68/2015 in vigore dal

29 maggio 2015.

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727--bis c.p.); articolo aggiunto dalla lettera B comma 1 Art. 1 D.lgs. 121/2011.

- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p articolo aggiunto dalla lettera B comma 1 Art. 1 D.lgs. 121/2011 .

- Scarichi sul suolo (art. 103 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 104 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Scarichi in reti fognarie (art. 107 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Scarichi di sostanze pericolose (art. 108 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 187 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Divieto di abbandono dei rifiuti (art. 192 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Omessa bonifica dei siti (art. 257 commi 1, 2, 3 et 4 D.Lgs. 152/2006 novellato dalla legge 68/2015 in vigore dal 29 maggio 2015).

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo del Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 del Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1, 2, 3, 4 et 4 bis del Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006 novellato dalla legge 68/2015 in vigore dal 29 maggio 2015).

- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260-bis del Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 del Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006).

- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9

dicembre 1996 e s.m.i.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e s.m.i.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992 novellati dalla Legge 68/2015 in vigore dal 29 maggio 2015).

- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 Legge n. 150/1992).

- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992 novellato dalla Legge 68/2015 in vigore dal 29 maggio 2015).

- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993).

- Inquinamento doloso o colposo di nave battente qualsiasi bandiera (artt. 8 e 9 D. Lgs. n. 202/2007).

Il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, aggiunto dal D.Lgs. 109/2012 all'**art. 25 duodecies** del Decreto.

Lo stesso Decreto, infine, ha introdotto una specifica fattispecie penale, rubricata "Inosservanza delle sanzioni interdittive" (art. 23), anch'essa presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Decreto prevede dunque che qualora uno dei suddetti soggetti (apicali o sottoposti alla direzione o controllo di questi ultimi) ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell'interesse od a vantaggio dell'Ente, quest'ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l'illecito, sarà passibile di una sanzione "amministrativa".

1.2 Azioni da parte dell'Azienda che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, *Modelli di organizzazione e gestione* idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
2. abbia affidato ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello Organizzativo in questione, nonché di curarne l'aggiornamento (Organismo di Vigilanza);
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il Modello Organizzativo;
4. non vi sia stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al punto 2 che precede.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

E' infine previsto che negli enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'Organo dirigente.

Lo stesso Decreto, inoltre, prevede che i "*Modelli di organizzazione e gestione"* possano essere redatti sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, secondo le modalità di cui al Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003, n. 2001.

2. SANZIONI APPLICABILI

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni illeciti amministrativi, concernono:

1. l'interdizione dall'esercizio delle attività;

2. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

3. IL MODELLO ADOTTATO DA LL'AZIENDA FARMACEUTICA MUNICIPALIZZATA DI CREMA

3.1 Organizzazione e realtà operativa Di AFM Crema

AFM è un'azienda costituita dal Comune di Crema per la gestione delle farmacie comunali.
L'Azienda opera in regime di libero mercato.
AFM è amministrata dal Consiglio di Amministrazione composto da 3 componenti nominati dal Sindaco di Crema.

3.2 La missione di AFM

Mission di AFM è quella di gestire farmacie comunali di Crema e di altri Comuni cremaschi e del cremonese, con la vendita (a titolo esemplificativo e non esaustivo) di farmaci, specialità medicinali, prodotti galenici, prodotti parafarmaceutici e dietetici, omeopatici ecc, oltre all'erogazione di servizi con finalità sociale.

AFM cerca di fare ciò puntando sulla qualità, organizzazione e sulla sicurezza. AFM da sempre si prefigge di conciliare il ruolo imprenditoriale con i principi del rispetto del contesto ove opera e della valorizzazione del lavoro. AFM ha tempo definito i propri valori, mettendo progressivamente a fuoco un'etica aziendale che permea tutti i comportamenti della Azienda:

1. centralità della persona;
2. l'azienda come valore collettivo;
3. trasparenza ed etica degli affari.

AFM, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella

conduzione degli affari e nelle attività aziendali e a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci, oltre che per l'attenzione della responsabilità sociale d'impresa, **adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** previsto dal Decreto Legislativo 231/01 nonché dalle Linee Guida dell'ANAC, fissandone i principi di riferimento.

3.3 Motivazioni di AFM nell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottando il Modello ed aggiornandolo costantemente, l'Azienda vuole assicurare correttezza e maggiore trasparenza nello svolgimento delle proprie attività.

L'Azienda ritiene, infatti, che l'adozione di tale Modello, unitamente all'adozione e diffusione di un Codice Etico, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori di AFM e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (componenti degli organi sociali, utenti, fornitori, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano nell'espletamento delle proprie attività comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira l'Azienda nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di AFM, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Azienda di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono rivolti a migliorare complessivamente il governo dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, AFM si è ispirata, come si è detto, alle Linee Guida di Confindustria recentemente aggiornate.

Le regole contenute nel Modello, inoltre, sono coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il presente Modello finalità specifiche di ottemperanza al D.Lgs. 231/2001.

Il sistema dei controlli interni del Modello dell'Azienda è composto da:

- la Parte Generale del Modello;
- le Parti Speciali del Modello;
- le regole di *governance* societaria indicate nello Statuto sociale;
- il Codice Etico;
- le procedure adottate;
- le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili;

Le regole comportamentali e le procedure sopra elencate, pur non essendo state emanate (ad eccezione ovviamente del Modello) in adempimento delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipui fini il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti dell'Azienda e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001, anche di quelli che non sono stati oggetto di specifica trattazione nelle parti speciali del Modello, in quanto il loro rischio di commissione "nell'interesse o a vantaggio dell'Ente" è stato valutato minimo.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati sono richiamati, ma non vengono riportati dettagliatamente nel presente documento e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo interno, che il Modello stesso intende integrare.

3.4 Finalità del Modello Organizzativo

Il Modello predisposto da AFM si fonda su un sistema costituito da procedure organizzative e attività di controllo che:

1. individuano le aree/i processi di possibili rischi nell'attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, valutano il livello del rischio connesso a tali aree/processi;
2. definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
    - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali, tese a disciplinare le modalità per assumere ed attuare decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volte a garantire la documentazione e/o verifica di ogni operazione in dette aree;
    - la definizione dei ruoli e dei compiti del personale dell'Azienda, in particolare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
4. attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché la responsabilità di monitorarne la diffusione al personale di AFM, ai collaboratori esterni ed ai terzi in genere che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con AFM, secondo le modalità stabilite dalla Azienda.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

1. prevenire condotte illecite e ridurre i rischi di commissione di reati connessi allo svolgimento delle attività aziendali;
2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di AFM la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche verso AFM;

3. ribadire che AFM non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali a cui l'Azienda intende attenersi.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla massima riduzione del rischio di commissione dei reati anche mediante l'individuazione delle c.d. "attività sensibili" e, ove necessario, attraverso la loro regolamentazione tramite procedure e relativi elementi di controllo. L'Organismo di Vigilanza, in tale contesto, vigila sul rispetto del sistema organizzativo adottato e sull'operato dei Destinatari.

3.5 Costruzione e struttura del Modello

L'Azienda, anche nel rispetto dello spirito della normativa sulla responsabilità degli enti, ha condotto un progetto interno (di seguito anche "il Progetto") finalizzato all'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito, anche, il "Modello").

A tal fine AFM ha svolto una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte all'adozione del sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le prescrizioni del Decreto e delle citate Linee Guida emanate da Confindustria del 2002 e aggiornate di recente nel marzo 2014.

Le fasi in cui si è svolto il lavoro propedeutico alla redazione del presente Modello sono state le seguenti.

3.5.1 Identificazione delle attività a rischio

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa e delle informazioni acquisite durante i colloqui e le interviste effettuate con il personale aziendale in collaborazione con i Referenti del Progetto (Responsabile Amministrativo), sono state esaminate le aree nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al Decreto. Di tali colloqui è stato redatto apposito verbale, i cui contenuti sono stati condivisi e riportati in apposite schede sottoscritte dagli intervistati, che restano nelle carte di lavoro del Progetto e che sono parte integrante del presente Modello.

All'esito delle rilevazioni dei rischi sono state individuate le seguenti attività a rischio di commissione di reati:

- Rapporti con enti pubblici;
- Partecipazione a bandi e gare;
- Gestione delle ispezioni / verifiche / accertamenti;
- Gestione degli acquisti di beni e servizi;
- Gestione dei flussi finanziari;
- Gestione della cassa contanti;
- Gestione delle note spese;

- Gestione degli adempimenti previdenziali e assistenziali relativi al personale;
- Assunzione e gestione del personale;
- Gestione adempimenti fiscali;
- Predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali;
- Gestione dei rapporti con gli organi sociali;
- Gestione dei procedimenti giudiziari e contenziosi;
- Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro;
- Utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali e adempimenti in ambito di privacy.
- Gestione rifiuti e farmaci scaduti.

3.5.2 Identificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati e delle conseguenti attività correttive

Sulla base delle informazioni acquisite, all'interno delle schede di intervista sopra citate sono state indicate le aree ed attività a rischio reato e sono state individuate le possibili modalità di realizzazione dei reati unitamente all'esplicitazione dei più significativi fattori di rischio insieme ai relativi controlli tesi a mitigarne l'incisività.

3.5.3 Struttura del Modello

Il Modello, quindi, così come predisposto a seguito dell'attività sopradescritta, è costituito da:

1. Parte Generale: contenente le regole ed i principi generali del Modello;
2. Parti Speciali: descrivono i protocolli di controllo con riferimento alle singole fattispecie di reato

    a. Parte Speciale n. 1 "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione";
    b. Parte Speciale n. 2 "Reati societari";
    c. Parte Speciale n. 3 "Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro";
    d. Parte Speciale n. 4 "Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
    e. Parte Speciale n. 5 "Reati informatici e in ambito di privacy".
    f. Parte Speciale n. 6 "Reati ambientali".

Sono state inoltre individuate ed elencate nella Parte Speciale n. 1 le attività strumentali alla commissione dei suddetti reati con riferimento a quelle attività che – pur non presentando fattori di rischio per la presenza di rapporti e negoziazioni dirette con esponenti pubblici - possono fornire il supporto finanziario o operativo per la realizzazione dei reati in esame.

Il rischio di realizzazione del reato di induzione indebita a dare o promettere utilità è stato rilevato nelle attività sensibili che prevedono rapporti con esponenti pubblici e nelle attività strumentali descritte nella Parte Speciale n.1.

Con riferimento al rischio di impiego di cittadini stranieri senza regolare permesso di soggiorno sono stati adottati controlli specifici riportati nelle attività "Gestione degli acquisti di beni e servizi" e " Assunzione del personale" descritte nella Parte Speciale n.1.

Il rischio relativo ai reati di falso nummario è stato valutato per l'attività sensibile "Gestione della cassa in contanti".

Per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria previsto dall'art. 25-*decies* la Azienda – oltre al Codice Etico - ha previsto i controlli indicati nelle attività sensibili della Parte Speciale n. 1 che prevedono rapporti con le Autorità Giudiziarie.

Non sono stati considerati significativi i rischi di commissione dei reati con mutilazione degli organi genitali femminili previsti dall'art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001, dei reati contro la personalità individuale *ex* art. 25-*quinquies* D.Lgs. 231/2001 e di terrorismo *ex* art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001, trattandosi di condotte che non potrebbero essere compiute nell'ambito delle attività aziendali nell'interesse e/o a vantaggio della Azienda.

Infine, non sono apparsi rilevanti il rischio di commissione dei reati di abuso di mercato, perché la Azienda non ha accesso a informazioni privilegiate, né opera sui mercati finanziari, né il rischio di realizzazione dei reati con violazione del diritto di autore.

Il Modello è completato da due allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Codice Etico (All. n. 1);
- Testo aggiornato del D.Lgs. 231/2001 con i reati presupposto (All. n. 2);

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello della Azienda i seguenti documenti interni:

- Procedure;
- Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di formulare ogni tipo di suggerimento affinché il Consiglio di Amministrazione di AFM valuti, nel continuo, l'aggiornamento del Modello.

3.5.4. Sistema di poteri e procure

Nel conferimento delle procure l'Azienda prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto dell'Azienda. Pertanto, le procure permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi che evidenziano l'effettiva necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è parte.

Nell'ambito di AFM tutte le procure sono in capo al Direttore d'Azienda (legale rappresentante), che, di regola riferisce al Consiglio di Amministrazione.
L'OdV verifica periodicamente il sistema delle procure in vigore, proponendo le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello comprende tutte le attività svolte dall'Azienda ed i cui destinatari sono individuati in:

- componenti degli Organi sociali in coloro che svolgono funzioni di gestione e amministrazione di AFM;
- dipendenti dell'Azienda ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente (in seguito tutti detti, collettivamente, i Destinatari).

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo ad AFM, sono legati all'Azienda da rapporti giuridici rilevanti. Tali Soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con l'Azienda, comportamenti corretti e rispettosi delle norme e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'Organo Dirigente*", in conformità con la disposizione di cui all'articolo 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione (di seguito denominato anche "Organo di Amministrazione") di AFM.

Le modifiche e/o le integrazioni agli allegati del Modello che non presuppongono la necessità di nuova attività di valutazione dei rischi possono essere promosse dall'Organismo di Vigilanza dell'Azienda, di cui al paragrafo successivo, che ne darà successiva informazione al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve poter valutare ed esprimere parere favorevole sulle proposte di aggiornamento e/o revisione del Modello Organizzativo prima che le stesse siano effettivamente adottate.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 L'Organismo di Vigilanza di AFM Crema

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella composizione ritenuta adeguata per l'efficace svolgimento delle funzioni di vigilanza e nel rispetto dei requisiti e delle caratteristiche previste dalle disposizioni normative vigenti per gli organismi di cui al D.Lgs. 231/2001.
Il componente dell'OdV è scelto in modo che l'Organismo presenti i requisiti di professionalità, autonomia e continuità di azione indicati dalle Linee Guida di Confindustria ed in particolare:

- la professionalità, in quanto l'OdV presenta adeguate competenze in materia di attività ispettive, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi e legali;
- l'autonomia, in quanto all'OdV è garantita l'autodeterminazione nell'iniziativa di controllo scevra da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre, l'OdV presenta i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio, poiché non svolge nessun compito operativo, né assume decisioni riferibili alle attività operative della Azienda;
- la continuità di azione, in quanto l'OdV – anche grazie al supporto del personale della Azienda - è dedicato in via sistematica all'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza, a garanzia della sua posizione *super partes*, non deve:

1. intrattenere, direttamente o indirettamente, al di fuori del rapporto di consulenza, relazioni economiche con la Azienda e con i soci di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
2. essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Azienda;
3. essere stretto famigliare dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Azienda o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza per poter essere scelto e mantenere la carica non deve essere stato condannato, neanche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza invia al Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione dell'incarico, una dichiarazione:

1. che attesti l'assenza, in capo a sé, delle ragioni ostative di cui ai precedenti punti nn. 1-3, oppure motivi d'inopportunità (conflitti di interesse, rapporti di parentela con Amministratori, Direttore d'Azienda, precedenti penali rilevanti o procedimenti in corso, ecc.) all'assunzione dell'incarico; La predetta auto-dichiarazione viene rilasciata

anche dagli amministratori e dal revisore all'atto dell'accettazione delle rispettive cariche;

2. esplicita di essere stato adeguatamente informato sulle regole comportamentali ed etiche che la Azienda ha adottato, ivi comprese quelle contenute nel presente Modello e che egli farà proprie nello svolgimento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica il periodo stabilito in sede di nomina e può essere rinnovato, previa verifica esplicita del permanere dei requisiti di eleggibilità più sopra descritti.

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato soltanto dal Consiglio di Amministrazione in caso di:

1. sopraggiungere di una delle cause di incompatibilità di cui sopra;
2. inadempienza reiterata ai compiti previsti dal Modello;
3. inattività ingiustificata che abbia comportato l'applicazione di sanzioni interdittive per l'Azienda.

L'Organismo di Vigilanza può rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessa dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano formalizzate al Consiglio di Amministrazione, ovvero venga nominato altro componente in sostituzione.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

1. vigilare sull'effettività del Modello affinché i comportamenti dei Destinatari rispettino le prescrizioni ivi contenute;
2. verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
3. esprimere la valutazione relativamente all'aggiornamento del Modello;
4. assumere ogni utile iniziativa affinché il Consiglio di Amministrazione di AFM mantenga aggiornato costantemente il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi ed aziendali;
5. effettuare le verifiche ed i controlli previsti nel Modello a carico dell'OdV.

A livello più operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

1. verificare periodicamente la aree a rischio reato, al fine di proporre all'azienda di realizzare il necessario adeguamento in sede di aggiornamento del Modello. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza vengono segnalate, da parte dell'Organo amministrativo, dal Direttore d'Azienda e dal Responsabile Amministrativo, le eventuali situazioni in grado di esporre l'Azienda al rischio di reato. Le comunicazioni vengono inviate per iscritto (anche tramite posta elettronica);
2. effettuare verifiche periodiche, sulla base di un programma annuale, comunicato al Consiglio di Amministrazione, e gli accessi vengono di volta in volta concordati con il Direttore d'Azienda, volte all'accertamento dell'effettività del Modello ed in particolare a verificare che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano applicati adeguatamente.

3. sulla base di tali verifiche, predisporre su base semestrale un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione, che evidenzi le attività eseguite, i risultati delle verifiche, le eventuali azioni correttive suggerite e il loro stato di avanzamento.
4. Il personale dell'Azienda:
    - deve comunicare al Direttore d'Azienda e all'Organismo di Vigilanza, eventuali nuovi rapporti intrattenuti dagli stessi dipendenti con le Pubbliche Amministrazioni;
    - deve tenere sotto controllo il profilo di rischio delle attività svolte all'interno dell'Azienda e la loro evoluzione al fine di realizzare un costante monitoraggio; relativi ai diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;

Il Direttore d'Azienda deve tempestivamente adottare le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace.

L'Organismo di Vigilanza deve raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello nonché promuovere iniziative per la formazione dei Destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione, coordinandosi con il Direttore d'Azienda.

All'atto dell'insediamento, l'Organismo di Vigilanza richiede agli amministratori, al Direttore d'Azienda e al Revisore legale di rilasciare auto-dichiarazione ai sensi dell'art. 75 e 76 del DPR 445/00 nella quale dichiarano l'assenza di condanne penali, carichi pendenti, procedimenti penali in corso, cause di inconferibilità, incompatibilità o conflitti di interesse come previsto dalla normativa del D.Lgs. 33 e 39 del 2013.

L'Organismo di Vigilanza può altresì:

- sollecitare i dipendenti dell'Azienda al rispetto del Modello;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello al Consiglio di Amministrazione, fermo quanto previsto al paragrafo 6.3 della presente Parte Generale.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, nei limiti della normativa vigente, può contattare tutti i dipendenti ed ha libero accesso a tutta la documentazione societaria, nonché ha la possibilità di acquisire direttamente dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni non possono essere in alcun caso sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso tenuto a svolgere un'attività di riscontro sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo di Amministrazione approva, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, un'eventuale dotazione di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività dell'Organismo medesimo. Detta richiesta deve essere puntualmente motivata.

In ogni caso, in considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, può avvalersi del supporto sia delle risorse interne sia di consulenti esterni.

6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari

Nei confronti del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

1. inviare il Piano annuale delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
2. comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività svolte;
3. relazionare per iscritto, almeno su base semestrale, in merito alle proprie attività e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello da parte di AFM, nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure di cui al successivo capitolo, secondo le modalità ivi previste;
4. comunicare per iscritto eventuali violazioni del Modello di cui sia stato informato o che abbia direttamente riscontrato.

L'Organismo di Vigilanza inoltre deve:

1. fornire anche al Revisore legale la relazione semestrale in merito alle proprie attività;
2. contribuire al processo di formazione e di informazione nei confronti del personale con le modalità indicate nel successivo capitolo;
3. fare richiesta espressa di incontrare, quando lo ritiene necessario, il Consiglio di Amministrazione e il Revisore, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a specifici eventi critici. Il Consiglio di Amministrazione e il Revisore non possono rifiutarsi senza validi motivi.

L'Organismo di Vigilanza può, infine, valutando le singole circostanze:

1. comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai dipendenti interessati, che comunicano all'Organismo di Vigilanza il piano delle azioni di miglioramento con i relativi interventi predisposti; in tale eventualità, copia della comunicazione viene inviata al Consiglio di Amministrazione.
2. segnalare per iscritto al Consiglio di Amministrazione eventuali comportamenti / azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
    - fornire alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari tutte le informazioni a sua disposizione;
    - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando al riguardo le opportune indicazioni.

Nel più breve tempo possibile, l'Organismo di Vigilanza comunica per iscritto al Consiglio di Amministrazione e al Revisore le azioni in violazione del Modello accertate, e richiede, contestualmente, il supporto dei dipendenti e/o delle Funzioni in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedirne il ripetersi.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto i soci e il Revisore qualora la violazione sia riferibile al Consiglio di Amministrazione.
Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione e Revisore sono documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

7. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, devono essere trasmesse per iscritto (anche tramite posta elettronica) all'Organismo di Vigilanza, da parte dei Destinatari, tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

1. le criticità che possano essere significative ai fini della corretta applicazione del Modello, emerse dalle attività di controllo di primo e/o secondo livello;
2. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche eventualmente nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
3. comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
4. richieste di assistenza legale inoltrate dai Responsabili e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
5. notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei reati di cui al Decreto ovvero si riferiscano al Sistema Disciplinare;
6. notizie relative a significativi cambiamenti organizzativi che modificano l'organigramma aziendale;
7. mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;
8. violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro;
9. eventuali comunicazioni del Revisore e riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Azienda, e in ogni caso le relazioni periodiche inviate all'azienda.

In ogni caso, le persone identificate nelle parti speciali del presente Modello (Direttore d'Azienda, Presidente, Responsabile Amministrativo, Revisore) inviano periodicamente all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi previsti nelle parti speciali stesse e tengono a disposizione per le eventuali verifiche la documentazione di supporto.

Tutti i Destinatari hanno il dovere d'informare l'Organismo di Vigilanza su qualunque fatto o comportamento sanzionabile quale reato previsto come presupposto dal Decreto o, in ogni caso, non in linea con il Modello.

La documentazione rilevante ai fini del rispetto del Decreto è conservata agli atti da parte dell'Organismo di Vigilanza per un periodo di cinque anni e dovrà essere oggetto di "passaggio di consegne" in caso di avvicendamento.

8. SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

E' creato un canale di comunicazione "dedicato", tale da agevolare il processo di comunicazione da parte dei soggetti che vengano in possesso delle informazioni di cui sopra, nonché di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti non in linea con il Modello e/o il Codice Etico.

L'indirizzo di posta elettronica messo a disposizione dei dipendenti è infoafm@190.it

L'Organismo di Vigilanza verifica ed assicura che i segnalanti non siano soggetti a procedimenti disciplinari a titolo di ritorsione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può assumere informazioni direttamente dall'autore della segnalazione e/o dal responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

9.1 Premessa

Ai fini dell'efficacia del Modello, AFM ritiene necessario garantire un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con l'Azienda.
Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari.
L'attività di formazione ed informazione è autorizzata dal CdA che si avvale del contributo dell'Organismo di Vigilanza che esprime un parere sulla scelta dei contenuti proposti.

Qualora, invece, il CdA opti per l'affidamento in *outsourcing*, in tutto od in parte, dell'attività di formazione, all'Organismo di Vigilanza è riconosciuto il potere di:

1. esprimere un parere sulla scelta dei soggetti da parte del CdA per l'erogazione del servizio;
2. indicare eventuali soggetti cui assegnare l'incarico per le attività formative ed informative.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Azienda è obbligatoria; l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

9.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza

La formazione dei componenti degli organi sociali, dei Responsabili e/o dei soggetti muniti di poteri di rappresentanza avviene attraverso seminari in aula che sono ripetuti almeno annualmente o attraverso modalità informatica sulla rete intranet aziendale. L'attività di formazione periodica viene svolta avendo cura di rispettare i seguenti contenuti minimi:

1. esplicazione delle prescrizioni del Decreto, in particolare: i reati previsti e considerati di particolare rilievo rispetto alle attività svolte dall'Azienda, le sanzioni previste, i Destinatari, le condizioni per la contestazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, l concetto di "condizione esimente" con particolare attenzione ai concetti di "Modello", "Organismo di Vigilanza", "elusione fraudolenta del Modello" e di "adeguata vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza;
2. esame delle caratteristiche e delle finalità del Modello, e, in particolare, dei criteri di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, al fine di evitare la commissione dei reati ivi previsti;
3. indicazione dei Destinatari, delle modalità di diffusione e dei principi contenuti nel Codice Etico;
4. descrizione dei requisiti, della composizione e delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, con specifica indicazione degli strumenti messi a disposizione per eventuali segnalazioni;
5. indicazione dei destinatari del sistema sanzionatorio e delle modalità con le quali è stabilita l'entità della sanzione da comminare in caso di violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione del Modello.

Quanto sopra costituisce una formazione di base cui potranno essere aggiunti contenuti specifici, definiti caso per caso secondo la necessità, anche con riferimento a categorie mirate di destinatari o temi specifici di particolare rilievo. All'esito della formazione verrà svolto un test valutativo.

9.3 Altro personale

La formazione di base della restante tipologia di personale avviene tramite *e-learning*, autorizzato dal CdA sentito l'Organismo di Vigilanza, rispettando i contenuti minimi della formazione di base previsti nel paragrafo precedente.

9.4 Personale neo assunto

La formazione del personale neo assunto di AFM avviene secondo i criteri previsti nel presente capitolo. In considerazione della possibile asimmetria tra momento dell'inserimento in azienda ed erogazione dei corsi pianificati, ai neo assunti viene subito fornita copia del Codice Etico e un' informativa sul Modello di Organizzazione e Gestione (Parte Generale e Speciale), che deve essere restituita alla Azienda per presa visione ed accettazione.
La formazione di base deve comunque essere svolta da ogni neo assunto entro 120 giorni dall'inserimento nell'organico.

9.5 Informativa a collaboratori esterni

I Destinatari non dipendenti sono invitati a rilasciare una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la conoscenza del contenuto del Codice Etico, con l'impegno ad osservarne le prescrizioni e a non tenere condotte suscettibili di comportare il coinvolgimento dell'Azienda in fatti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

9.6 Aggiornamenti formativi

Gli interventi di formazione sono rinnovati in caso di interventi normativi che estendano la responsabilità dell'ente anche ad ulteriori reati precedentemente non contemplati dal D.Lgs 231/2001 e in ogni caso, ove vi siano significativi mutamenti organizzativi dell'Azienda.

10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

10.1. La funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque dotate di una funzione di deterrenza), da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera *e*) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Il sistema disciplinare, diffuso al personale tramite idonei strumenti (*sito internet,* affissione in bacheca, ecc.), è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nel contratto collettivo del settore ed è ispirato ai seguenti principi:

1. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari (la parte disciplinare in senso stretto è quella che riguarda i dipendenti, mentre la sanzionatoria riguarda i terzi; insieme le due parti sono denominate "sistema disciplinare") e tiene conto di comportamenti recidivi;
2. individua esattamente le sanzioni da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni ed elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello oppure nelle procedure richiamate dal Modello stesso, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e delle prescrizioni normative applicabili;
3. prevede una procedura di accertamento delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare è rivolto:

1. al personale dell'Azienda;

2. a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito di AFM concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività della Azienda, compresi i consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da AFM in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il sistema disciplinare è reso pubblico e diffuso a cura del Responsabile Amministrativo mediante pubblicazione del Modello sul sito internet e sulla bacheca aziendale.

E' affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 nonché, di informare il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda affinché provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

10.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello da parte dei dipendenti di AFM costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente sistema disciplinare, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti della Azienda che non rivestono la qualifica di Dirigenti - nel rispetto comunque delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori"), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito il "CCNL"), nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Disciplinare i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad 8 giorni lavorativi;
4. licenziamento.

Fermi restando gli obblighi di AFM nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dalle eventuali normative speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di AFM ai fini del presente Sistema Disciplinare, in quanto ritenuti e riconosciuti da AFM stessa come illeciti disciplinari, sono:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello che non

abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;

2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, che abbiano determinato il coinvolgimento di AFM nell'ambito di un procedimento per la responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, è punito con sanzione non inferiore a:

- richiamo verbale, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 1;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 2;
- licenziamento, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 3.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Azienda può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

E' affidato al Responsabile Amministrativo il compito di fornire supporto al Direttore d'Azienda, in qualità di Datore di Lavoro, nelle operazioni di accertamento e di irrogazione delle suindicate sanzioni. A tal fine, la stessa si avvarrà dell'ausilio dell'Organismo di Vigilanza che sarà chiamato ad esprimere un parere non vincolante. Tuttavia, qualora il Direttore d'Azienda dovesse assumere una decisione non conforme al suddetto parere, dovrà motivarne le ragioni.

La funzionalità della procedura di accertamento e di comminazione prescinde dalla pendenza di un eventuale procedimento penale.

10.3 Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione e Revisore

L'Azienda valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Azienda e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti, gli azionisti ed il pubblico. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per l'Azienda.

In caso di violazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che

contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente il Revisore e i Soci, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Analogamente, in caso di violazione, da parte del Revisore, dei principi previsti dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente il Consiglio di Amministrazione e i soci i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

10.4 Sanzioni nei confronti dei *partner*

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti dei terzi dell'Azienda:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti di AFM

In particolare, ai fini del presente Sistema Disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei *terzi (partner)* sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante (sempre applicabile);
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Azienda in conseguenza del fatto (ad esempio: a) clausole con le quale si preveda che la violazione di cui al punto 2) costituisce grave inadempimento del contratto; b) clausole risolutive espresse per violazione di cui al punto 3).

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'Organismo di Vigilanza verifica che la funzione referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati, emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora, con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito da AFM a seguito di simili infrazioni.