

## PRINCIPI DI RIFERIMENTO PER L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 aggiornato alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012.

### LINEE GUIDA

#### INDICE:

#### 1. DEFINIZIONI

#### 2. INTRODUZIONE

#### 3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

#### 4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

#### 5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA UrBE-i

- . 5.1 Composizione del Modello
- . 5.2 Obiettivi perseguiti da Urban Biogas Energy Italy S.r.l. con l'adozione del Modello
- . 5.3 Adozione del Modello nel Gruppo
- . 5.4 Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del Modello
- . 5.5 Attuazione del modello

#### 6. L'ORGANO DI VIGILANZA

- . 6.1 Identificazione dell'Organo di Vigilanza
- . 6.2 Cause d'ineleggibilità ed incompatibilità
- . 6.3 Cessazione dall'incarico
- . 6.4 Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza
- . 6.5 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

#### 7. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA (OV)

- . 7.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

#### 8. PERSONALE: FORMAZIONE, INFORMAZIONE E VALUTAZIONE

#### 9. SISTEMA DISCIPLINARE

- . 9.1 Funzione del sistema disciplinare
- . 9.2 Presupposti del sistema sanzionatorio applicabile
- . 9.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti
- . 9.4 Misure nei confronti dei dirigenti

#### 10. ALTRE MISURE DI TUTELA



- 10.1 Misure nei confronti degli amministratori
- 10.2 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

## 11. CODICE ETICO

## 12. NORME E PROCEDURE AZIENDALI

## 13 CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

### 1. DEFINIZIONI

- 3/4 “UrBE-i”: Urban Biogas Energy Italy S.r.l.;
- 3/4 “Codice Etico”: codice etico adottato da UrBE-i;
- 3/4 “OV”: organismo di vigilanza ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- 3/4 “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto della UrBE-i;
- 3/4 “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati di UrBE-i (compresi i dirigenti);
- 3/4 “Gruppo”: UrBE-i e le società da questa controllata ai sensi dell’art. 2359 c.c.;
- 3/4 “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria;
- 3/4 “Modello”: i principi generali di riferimento per l’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
- 3/4 “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della UrBE-i;
- 3/4 “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- 3/4 “Partner”: controparti contrattuali della UrBE-i, sia persone fisiche sia persone giuridiche, in altre parole soggetti con cui la società arrivi a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- 3/4 “Processi Sensibili”: attività della UrBE-i nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- 3/4 “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/01.

### 2. INTRODUZIONE

Il presente documento definisce i principi generali di riferimento per l’adozione di un modello organizzativo che la società UrBE-i S.r.l. ha inteso adottare in ragione di quanto disposto dal decreto legislativo n. 231 del 2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300). Il Modello è costituito da più documenti coordinati secondo quanto esposto al successivo paragrafo 5 “Il modello organizzativo adottato da UrBE-i”.

### 3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “Decreto”) - entrato in vigore il 4 luglio 2001- è stato emanato in conformità a una delega legislativa ampia e con riferimento agli obblighi derivanti dalle direttive comunitarie sulla corruzione dei pubblici ufficiali. Il Decreto introduce e disciplina la responsabilità cosiddetta



“amministrativa” delle società (enti e imprese collettive, tra cui anche le società di diritto privato che esercitano un pubblico servizio in concessione) in dipendenza della commissione di determinati reati, commessi nell’interesse o a vantaggio della Società, da parte di alcune categorie di soggetti.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Viene quindi introdotto un sistema sanzionatorio autonomo degli enti in considerazione del fatto che, nell’ambito di illeciti commessi nell’attività d’impresa, la persona fisica non è quasi mai l’esclusivo autore del fatto reato ma che il reato è spesso espressione della politica aziendale o deriva da una colpa di organizzazione.

I reati per i quali è prevista l’applicazione della disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- i reati di concussione, corruzione e frode; e in particolare: malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d’ufficio (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.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.) (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01)
- i reati in materia di violazione di sistemi informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis), i delitti di criminalità organizzata di cui alla Legge 94 del 2009 art. 2: Associazione per delinquere (art. 416 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 finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall’art. 2, comma terzo, della L.18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a., numero 5, c.p.p.); (art. 24 ter D.lgs. 231/01)
- i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento così come previsto dalla Legge 99 del 2009, art. 15, (art. 453 e ss. c.c.) (art. 25 ter D.lgs. 231/01 c.p.), ai quali l’applicazione del D.lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01 (art. 25 bis D.lgs. 231/01)
- i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03
- i delitti contro l’industria e il commercio recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione prevista dalla Legge 99 del 2009 art. 15: Turbazione internazionale per la repressione della libertà dell’industria e del commercio e finanziamento del terrorismo, fatta a New York (art. 513 c.p.); Frode nell’esercizio del commercio il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento al commercio (art. 515 c.p.); Vendita di sostanze dell’ordinamento interno” (art. 25 quater D.lgs. alimentari non genuine come genuine (Art. 231/01 516 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 agro-alimentari (art. 517 quater c.p.); Illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); Frode contro le industrie nazionali

- i reati in materia di Abusi di mercato ex art. 184 (art. 514 c.p.); (art. 25 bis 1 D.lgs. 231/01) e 185 D.lgs. 58/98 (art. 25 sexies D.lgs. 231/01)
- i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25 quater 1 D.lgs. 231/01)
- i delitti contro la personalità individuale previsti dal codice penale (art. 600 e ss. c.p.) in base alla L. 228/03 (art. 25 quinquies D.lgs. 231/01)
- i reati societari previsti dal codice civile
- i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose in seguito al D.lgs. 61/02: false comunicazioni sociali gravi o gravissime (art. 589 e 590), terzo comma (art. 2621 c.c.), (false comunicazioni sociali ma, c.p.) commessi con violazione delle norme in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c), antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. le società di revisione (art. 2624 c.c), impedito 123/07 (art. 25 septies D.lgs. 231/01) 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 società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c)
- i delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), come stabilito dal D.lgs. 231/07 (art. 25 octies D.lgs. 231/01)
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009; (art. 25 novies D.lgs. 231/01)
- il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4; (art. 25 novies D.lgs. 231/01)
- i reati transnazionali previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001".

In ogni caso, la responsabilità della società è collegata sempre e comunque al principio della legalità: cioè la società risponde solo se, in relazione al singolo reato, è espressamente prevista la responsabilità amministrativa della società con legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

La responsabilità della società è collegata a reati commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti in posizione subordinata agli apicali nell'interesse o vantaggio della società.

Sono considerati dalla norma soggetti apicali le persone con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa.



Sono considerati soggetti in posizione subordinata, le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali. La circolare interpretativa Assonime n. 68/02 specifica che, nell'ambito dei soggetti in posizione subordinata, la norma non si riferisce a tutti coloro che offrono prestazioni di lavoro all'ente, indipendentemente dalla mansione affidata, ma, tra questi, ai soli prestatori di lavoro che in ragione della mansione svolta, possono compiere uno dei reati per i quali la disciplina è prevista. Rientrano in quest'ambito anche i soggetti sottoposti all'obbligo di vigilanza da parte dei vertici della società o che agiscono in nome della società quali, ad es., fornitori, consulenti, collaboratori, parasubordinati, partners in operazioni di joint ventures. Per i reati societari la norma fa invece riferimento solo ai reati commessi dai seguenti soggetti: "Amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza", oltre al richiamo all' "amministratore di fatto".

La responsabilità della società – che si ribadisce è ulteriore rispetto a quella della persona fisica autore del reato – si configura solo se il reato è stato commesso nell'interesse o vantaggio della società. Ciò significa che non sussiste la responsabilità della società se la persona fisica ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (in cui il terzo non sia la Società o il Gruppo cui la stessa appartiene). La responsabilità amministrativa sarà esclusa laddove il soggetto in rapporto qualificato con l'impresa abbia agito - oltre che al di fuori dei poteri e delle funzioni a lui conferiti anche in vista di un interesse in alcun modo collegabile alla politica e alle finalità dell'impresa - ponendo in essere un'azione completamente arbitraria. Benché il decreto faccia esplicito riferimento ad una responsabilità di tipo "amministrativo", vi sono numerosi punti di contatto con la responsabilità di tipo penale, ad es. l'accertamento della responsabilità che è di competenza del giudice penale e l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice dell'azione criminosa. Si è, infatti, introdotta una figura "ibrida" di responsabilità amministrativa della persona giuridica, valutata dal giudice penale in un processo a carico di un altro soggetto (persona fisica: es. amministratore, dirigente o dipendente) imputato di un reato tra quelli specificatamente previsti dalla legge in questione. Si tratta, perciò, di una responsabilità amministrativa accertata dal giudice penale secondo le regole del processo penale, in cui la società è equiparata all'imputato. La responsabilità della società è connessa sostanzialmente all'azione di responsabilità penale dell'imputato e quindi, per esigenze di economia, efficienza e garanzia, a quest'ultima avvinta anche proceduralmente, ma è autonoma nel senso che sussiste anche quando (art.8):

A) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;

B) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. L'ente può rinunciare all'amnistia. Tuttavia, quando identificato, l'autore del reato deve pur sempre essere compreso nell'ambito delle persone che agiscono per la società. Le sanzioni previste per la società sono:

- sanzioni pecuniarie, commisurate alla gravità del fatto e alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di attribuire efficacia alla sanzione;

- sanzioni interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Se sussistono le condizioni per l'interdizione dell'attività di impresa, ma questa svolge un servizio pubblico o di pubblica necessità la cui interruzione potrebbe pregiudicare gravemente la collettività, il giudice può sostituire la sanzione interdittiva con la nomina di un

commissario per la stessa durata che avrebbe avuto la sanzione. Lo stesso criterio viene adottato nel caso l'interruzione dell'attività dell'ente possa provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione, interdittiva (rilevante profitto più reiterazione). Collegata all'applicazione delle sanzioni interdittive, è la pubblicazione della sentenza di condanna;

- la confisca del profitto anche per equivalente

È prevista l'iscrizione della condanna nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative e la comunicazione della stessa all'autorità di controllo/vigilanza sulla società se esistente.

Occorre rilevare tuttavia che la finalità del d.lgs. n. 231/01 non è tanto quella di approntare un efficace sistema sanzionatorio per punire la commissione dei reati, bensì prevenire la commissione degli stessi attraverso l'introduzione di sistemi di monitoraggio dell'agire imprenditoriale. Pertanto, il decreto, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa, prevede cause specifiche di esonero da detta responsabilità. In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, ricorrendo tutti i presupposti per la configurazione della responsabilità, la società non risponde se dimostra che:

a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonea a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo (organo che, nelle società di piccole dimensioni, può essere lo stesso organo dirigente);

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione. Pertanto, il modello deve permettere all'ente di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;

- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che sull'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;

2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente sui reati da prevenire;

3) individuare la norma di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

4) prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, in conformità ai codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati. L'adozione di tali modelli predefiniti e passati al vaglio del Ministero della Giustizia fornisce all'ente maggiori garanzie sulla valutazione di conformità degli stessi ai requisiti di legge ma non sottrae i modelli alla valutazione del Giudice penale circa l'idoneità e l'efficace attuazione del modello per accertare l'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente.

Nel caso invece di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, la società risponde solo se l'accusa (Pubblico Ministero) prova che la commissione del reato da parte del sottoposto è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, l'indagine del P.M. trova un limite nell'espressa disposizione che esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza quando la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire il reato della specie di quello verificatosi.

Anche in questo caso quindi assume rilevanza l'adozione ed efficace attuazione di un modello organizzativo preventivo idoneo.

L'efficace attuazione del modello richiede: di cui sopra attraverso l'adozione di specifici provvedimenti:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il soggetto deputato all'adozione del modello è "l'organo dirigente" che, nella natura di massimo vertice al quale sono demandate le scelte strategiche, è identificabile nel Consiglio di Amministrazione e nell'Amministratore Delegato.

L'adozione del modello organizzativo costituisce una facoltà dell'ente e non un obbligo, pertanto la sua mancanza non espone, di per sé, l'ente ad alcuna sanzione o responsabilità, benché sia strumento necessario, ma non sufficiente per poter beneficiare dell'esimente dalla responsabilità.

#### **4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

1) l'identificazione dei rischi;

2) la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio

Le parti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

a) codice etico; b) sistema organizzativo; c) procedure manuali ed informatiche; d) poteri autorizzativi e di firma; e) sistemi di controllo e gestione; f) comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono essere informate ai principi di:

1) verificabilità, documentabili, coerenza e congruenza di ogni operazione; 2) applicazione del principio di separazione delle funzioni; 3) documentazione dei controlli; 4) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; 5) autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;

3) individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo;

4) possibilità nei "gruppi societari" di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001, purché presso ciascuna società controllata sia istituito un organismo di controllo che possa avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo e possa svolgere in concreto, mediante le risorse a disposizione che agiscono in qualità di professionisti esterni, attività di controllo.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria in data 31 marzo 2008 ha emanato la versione aggiornata delle proprie "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo". Il Ministero ha ritenuto adeguata tale ultima versione elaborata da Confindustria.

## 5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA URBE-I

### 5.1 Composizione del Modello

Il Modello è costituito dal presente documento, denominato "Principi di riferimento", e da singole "Sezioni Specifiche" differenziate in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e sue successive integrazioni. Il modello organizzativo si completa con l'insieme delle procedure aziendali, il Codice Etico ed il Codice Disciplinare aziendale. I Principi di riferimento illustrano e definiscono il decreto in oggetto, le motivazioni e le finalità dell'adozione di tale modello in ambito UrBE-i, definiscono il modello organizzativo nelle sue componenti fondamentali e le modalità di gestione e aggiornamento. La prima Sezione Specifica, denominata "Reati contro la pubblica amministrazione e altri reati", trova applicazione per i reati richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 25, 25-bis, 25-quater, 25 quater1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies del Decreto, previsti dal codice penale. La seconda Sezione Specifica, denominata "Reati societari", trova applicazione per i reati richiamati dall'art. 25-ter, previsti dal codice civile e dal codice penale.

Potranno integrare il presente Modello, ulteriori sezioni specifiche relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di successive normative inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto, amplieranno le ipotesi di responsabilità amministrativa della società.

### 5.2 Obiettivi perseguiti dalla UrBE-i con l'adozione del Modello

La UrBE-i, in linea con la missione aziendale definita dal D.lgs. 79/99 e successivi atti normativi, ritenendo di





primaria importanza assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a salvaguardia del ruolo proprio e delle società controllate, ha ritenuto pienamente conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di principi generali per l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 nell'ambito della UrBE-i e che potessero essere utilizzati anche dalle altre società del Gruppo.

La UrBE-i ritiene che la previsione normativa fornisca l'opportunità di migliorare sempre più il rapporto con la società civile, rafforzando l'importanza del rispetto di valori di tipo etico e a tal proposito ha adottato un proprio Codice Etico. La "moralizzazione" dell'impresa ed il perseguimento "dell'integrità" aziendale rappresentano al tempo stesso una sicura valorizzazione delle attività imprenditoriali.

Il modello adottato dalla UrBE-i tiene conto delle prescrizioni del Decreto, ed è ispirato alle linee guida elaborate in materia da Confindustria e alle best practices di prevenzione dei reati in ambito internazionale.

Il Modello trae fondamento dal sistema di controllo con l'introduzione del d.lgs. 231/01 e partendo da esso identifica e sviluppa, ove non adeguati, specifici strumenti rispondenti alle esigenze legislative, nonché conferisce organicità al sistema di controllo nella prospettiva richiesta dal Decreto. Il Modello costituisce evidenza, verso l'interno e verso i terzi portatori d'interesse, del modo in cui l'organo dirigente provvede alla gestione e organizzazione delle risorse dell'ente per un'efficace prevenzione dei reati richiamati dal decreto. Ne costituiscono parte caratterizzante, espressamente richiamati dalla normativa e oggetto del presente Modello:

- l'individuazione delle attività a rischio reato. In particolare, l'individuazione delle aree nelle quali possono astrattamente essere commesse le fattispecie di reato rilevanti ex D.lgs. 231/01, presuppone che all'interno della società siano vagliati tutti i processi aziendali.
- I risultati emersi dalla mappatura delle attività a rischio, che va costantemente aggiornato sia a seguito delle modifiche dei processi aziendali sia a seguito delle modifiche legislative riguardo al catalogo dei reati per i quali si applica la disciplina in parola, sono oggetto di specifica comunicazione periodica da parte dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione.
- la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni
- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo (richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata, autorizzazione della funzione competente, controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato, verifica pagamento, controllo fattura ed inserimento in contabilità)
- la documentazione dei controlli svolti.
- l'identificazione dell'organismo dell'ente a cui è affidata la vigilanza e la definizione delle idonee modalità di azione;

Con particolare riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la società ha proceduto ad un'attenta analisi finalizzata alla individuazione delle aree potenzialmente interessate non escludendo aprioristicamente alcun ambito di attività, potendo in via del tutto astratta, tale casistica di reati investire di fatto la totalità delle componenti aziendali

È stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali:

- la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
- la definizione di protocolli di comportamento e di attuazione delle decisioni nelle attività a rischio reato;
- il sistema disciplinare predisposto per sanzionare i comportamenti dei dipendenti attuati in violazione delle prescrizioni definite nel Modello;
- l'attività di formazione del personale tutto, con particolare attenzione alle figure interessate alla gestione di attività a rischio.

In tal modo il Modello ha lo scopo di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della UrBE-i nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla UrBE-i in quanto, il flusso informativo rilevante verso tale organismo anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio, esse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui la UrBE-i intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

### *5.3 Adozione del Modello nel Gruppo UrBE-i*

Il Consiglio di Amministrazione della UrBE-i S.r.l. ha:

A) approvato il presente documento corredato dalle "Sezioni specifiche (1 – Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione e altri reati e 2 – Reati societari) e, per l'effetto, adottato il Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 descritto nel presente documento, determinato la durata in carica dell'Organo di Vigilanza pari a quella del C.d.A. L'O.d.V. rimette il mandato nelle mani del nuovo C.d.A. che ne può confermare o variare la composizione. Tuttavia l'O.d.V., salve le dimissioni dei singoli componenti per motivi diversi dalla scadenza naturale, rimane in carica fino a quando il C.d.A. non abbia nominato quello nuovo. L'individuazione delle linee guida organizzative è stata condotta in modo da consentire anche la loro attuazione nelle società del Gruppo garantendo così:

A) elevati livelli di standardizzazione dei protocolli a livello del Gruppo sulla base di uniformità di metodologie e criteri di giudizio;

B) facilità di allineamento delle attività di controllo con le politiche e strategie di Gruppo;

C) aumento dell'efficienza operativa dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine si è preferita la creazione di un Modello base, predisposto e adottato dalla UrBE-i, che sarà trasmesso alle società da questa controllate.



Le società controllate hanno adottato, in piena libertà e autonomia, un modello organizzativo e di controllo proprio ai sensi del D.lgs. 231 del 2001, sulle concrete esigenze operative, che sarà approvato con giusta delibera dai Consigli di Amministrazione delle società stesse e trasmesse alla UrBE-i.

Contestualmente i Consigli di Amministrazione delle singole società del Gruppo hanno provveduto alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza incaricato di svolgere, nell'ambito della società di appartenenza, le attività di controllo sulle attività a rischio e sulla corretta applicazione del Modello definito.

In relazione al Modello così deliberato dai singoli Consigli di Amministrazione delle società, dovrà essere prodotta una reportistica periodica verso la Direzione Audit della UrBE-i, sul rispetto dell'osservanza dei presidi organizzativi e controllo del modello previsti dalle singole Società e sul loro stato di attuazione.

La UrBE-i vigila con la propria Direzione Audit sull'osservanza, da parte delle Società Controllate, delle prescrizioni di legge previste dal D.lgs. 231 del 2001.

#### *5.4 Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del Modello*

Gli aggiornamenti, le modifiche e le integrazioni deliberate dalla UrBE-i dovranno essere recepite dalle società controllate. Pertanto, le società controllate, nella delibera di adozione del modello dovranno prevedere che "il modello organizzativo adottato sarà soggetto a tutte le modifiche ed integrazioni introdotte dalla capogruppo che saranno recepite". A tal fine, la UrBE-i comunicherà tempestivamente alle controllate ogni modifica apportata al proprio modello.

Le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione di UrBE-i. Con il termine "sostanziale" si intendono le modifiche ed integrazioni rilevanti per la struttura ed il funzionamento del Modello quali, ad es., la variazione delle responsabilità dell'organismo di vigilanza, delle modalità di approvazione del Modello, ecc. L'Amministratore Delegato della UrBE-i può apportare modifiche o integrazioni funzionali all'efficace applicazione del Modello che non costituiscano modifiche sostanziali dello stesso. Con il termine "funzionale" si intendono le modifiche ed integrazioni necessarie alla gestione operativa del Modello, quali ad esempio gli aggiornamenti della mappa delle aree a rischio, gli aggiornamenti dei protocolli di attuazione, ecc.

Tutte le modifiche ed integrazioni di cui sopra sono recepite dalle società controllate, per effetto delle delibere iniziali adottate dai rispettivi Consigli di Amministrazione che già dovranno prevedere che il Modello sarà direttamente soggetto alle modifiche e integrazioni operate dalla UrBE-i all'Organo di Vigilanza della UrBE-i è riconosciuto un ruolo propositivo sulle modifiche da apportare ai documenti che compongono il Modello Organizzativo.

#### *5.5 Attuazione del modello*

È attribuita alla responsabilità delle singole società l'attuazione del Modello nel proprio ambito, sulle attività attuate nelle aree a rischio. Resta compito primario dei rispettivi Organi di Vigilanza, l'esercizio del controllo sulle rispettive attività secondo le previsioni del Modello.

È affidato all'Organo di Vigilanza della UrBE-i il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale la corretta ed omogenea attuazione del Modello nell'ambito del Gruppo.

## 6. L'ORGANO DI VIGILANZA

### 6.1 Identificazione dell'Organo di Vigilanza

Nell'ambito della UrBE-i l'incarico di designare le funzioni di Organo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello Organizzativo stesso nonché di curarne l'aggiornamento è attribuito al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organo di Vigilanza, come individuato dal Consiglio di Amministrazione, dispone di risorse dedicate, numericamente adeguate e professionalmente idonee, utilizzate anche a tempo parziale per tali attività, prescelte di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno della Direzione Audit. Inoltre, previa intesa con l'Amministratore Delegato, potrà avvalersi del supporto delle Direzioni ed unità della Società per gli interventi specifici di pertinenza di ciascuna Direzione ed in relazione alle esigenze che, di volta in volta, si renderanno necessarie per favorire la migliore definizione e gestione del Modello da parte di tutto il personale.

È demandato ai Consigli di Amministrazione delle società controllate, in concomitanza con il recepimento del Modello, di individuare il proprio Organo di Vigilanza, valutando l'opportunità che tale funzione sia svolta dall'organo dirigente, come previsto dal decreto 231/01 per gli enti di piccole dimensioni.

In analogia con quanto disposto per l'OV della UrBE-i, gli OV delle società controllate si avvalgono di risorse di supporto nell'ambito dei propri staff secondo criteri adeguati alle realtà delle diverse società o utilizzano, d'accordo con l'OV della UrBE-i, le risorse specialistiche di Gruppo già individuate.

### 6.2 Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

Con riferimento alle cause d'ineleggibilità ed incompatibilità si evidenzia che:

- i componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice della società, né dovranno essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro professionale;
- non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto. Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

### 6.3 Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;



- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna della società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre, la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.
- Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

#### 6.4 Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza si caratterizza per l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione. È dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo. All'OV è demandato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. In particolare all'OV e, sotto il suo coordinamento, agli OV delle società controllate, è affidato sul piano generale il compito di vigilare e monitorare:

- l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Sezioni Specifiche in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o normative. Su di un piano più operativo è affidato all'OV della UrBE-i e, sotto il suo coordinamento agli OV delle società controllate, il compito di:
- valutare periodicamente l'idoneità e la compatibilità con il Modello delle previsioni contenute nelle misure organizzativo – procedurali che disciplinano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società proponendo eventuali modifiche od integrazioni;
- valutare periodicamente l'idoneità dei processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società

nei settori critici in relazione al rischio di commissione dei reati considerati dal decreto 231/01;

- valutare periodicamente l'idoneità dei controlli sulle attività svolte nei settori critici in relazione al rischio di reati considerati dal decreto 231/01;
- emanare istruzioni, modifiche ed integrazioni che si riferiscono alle specifiche attività di controllo cui l'Organo di Vigilanza è preposto, che siano funzionali all'efficace applicazione del Modello e che non costituiscano modifiche sostanziali del modello stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato della UrBE-i integrazioni o modifiche al Modello per quanto di loro competenza;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle riguardanti le aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- compiere periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici attuati nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Sezioni Specifiche del Modello; condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e della documentazione organizzativa interna inerente;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organo di Vigilanza o tenute a sua disposizione, nel perseguimento dell'efficacia del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Sezioni Specifiche del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- sollecitare l'attivazione di procedimenti disciplinari presso gli organismi della Società competenti nel caso specifico. Per l'espletamento delle attività di competenza, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

**6.5 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali** L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, l'Organo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato all'Amministratore Delegato;
- riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;



trasmette copia di tale relazione al Collegio Sindacale;

- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione, se del caso, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

## 7. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA (OV)

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Sezioni Specifiche del Modello cui si rimanda, ogni altra informazione, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

L'OV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio, nonché su ogni disposizione e comunicazione organizzativa che abbia riflesso sulla organizzazione aziendale, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale utile a tal fine. All'OV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali attività che possano esporre l'azienda al rischio di reato. All'OV della UrBE-i viene comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla società ed i relativi aggiornamenti. In particolare, devono essere trasmesse all'OV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di criticità emerse nella sua attività di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali diverse dall'OV, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, copia del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ecc.) nonché in relazione a incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Modello
- copia della reportistica inerente tentativi di violazione fraudolenta dei sistemi informatici aziendali sia dall'interno sia dall'esterno; le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- eventuali violazioni del Modello Organizzativo da parte degli Amministratori delle Società Controllate. Ad integrazione del suddetto sistema di reporting devono intendersi, quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari, le comunicazioni periodiche predisposte dalla Direzione Amministrativa (su base trimestrale), in merito all'assenza anche le segnalazioni non ufficiali saranno trasmesse all'OV e

varranno per esse le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della UrBE-i o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OV della società interessata valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione;
- l'OV della società interessata agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Gli OV delle società controllate coordineranno la propria attività con l'OV della UrBE-i. È prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati", allo scopo di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso gli Organi di Vigilanza.

#### *7.1 Raccolta e conservazione delle informazioni*

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OV in un apposito data base (informatico e cartaceo). L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OV.

### **8. PERSONALE: FORMAZIONE, INFORMAZIONE E VALUTAZIONE**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione Risorse Umane e Servizi Generali della UrBE-i e verificata dall'OV ed è articolata nel modo di seguito indicato, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- A. per tutto il personale: informativa nella lettera di assunzione e successiva formazione nell'ambito dei corsi di introduzione al Gruppo UrBE-i (per i neoassunti), momenti formativi per tutti i dipendenti eventualmente con formazione a distanza tipo e-learning, accesso a una sezione del sito intranet dedicata all'argomento e aggiornata dall'OV, e-mail di aggiornamento quando necessario;
- B. per il personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente (in aggiunta a quanto previsto al punto A): seminario iniziale in fase di avvio del Modello e successivi incontri periodici di aggiornamento.

Ai soggetti terzi dei quali il Gruppo UrBE-i si avvale in veste di collaboratori, consulenti o altro, sono fornite apposite informative, di norma inserite nei testi contrattuali, sulle politiche adottate dal Gruppo UrBE-i sulla base del presente Modello.

In relazione all'applicazione del decreto, l'OV in coordinamento con la Direzione Risorse Umane e Servizi Generali, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

### **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

#### *9.1 Funzione del sistema disciplinare*





L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*. La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti) applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società. Nell'ambito del complesso ed articolato Modello 231 adottato dalla Società, si ritiene pacifico che violazioni alle disposizioni ivi contenute ledano il rapporto di fiducia instaurato con la UrBE-i e possano di conseguenza comportare l'adozione di azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

È importante sottolineare, inoltre, come la concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello 231 della UrBE-i che contempla il codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, è portata a conoscenza dei dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

### *9.2 Presupposti del sistema sanzionatorio applicabile*

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo già esistente ed applicabile al personale UrBE-i, si è ritenuto di confermare l'apparato sanzionatorio già codificato e riportato nel CCNL che conferma l'art. 35 del C.c.l. 1° agosto 1979 come integrato dal Verbale di Accordo del 28 luglio 1982 *"Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari"*. Si è, quindi, provveduto ad individuare (al punto 9.3. del Modello 231) i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello e del Codice etico della Società. A titolo esemplificativo, in ordine di gravità crescente, sono riportati i seguenti comportamenti:

a) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse a processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice etico o del codice comportamentale;

b) violazione di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel Modello o nel Codice etico o adozione, nell'espletamento di attività connesse a processi sensibili, di comportamenti non conformi alle regole adottate in conformità al Modello, che espongono la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati;

c) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel Modello o ai principi del Codice etico, diretti in



modo univoco al compimento di uno o più reati;

d) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel Modello o delle regole contenute nel Codice etico, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il Direttore della Direzione Risorse Umane e Servizi Generali è il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'OV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

### *9.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti*

Si riportano, come combinato disposto tra le previsioni del Modello e il sistema disciplinare richiamato dal Verbale di Accordo del 28 luglio 1982, le sanzioni irrogabili al personale dipendente nei vari casi di violazione alle disposizioni del Modello.

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello è illecito disciplinare poiché violazione dell'ordinamento e normativa definita dalla Società.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) modulate in una scala di gravità crescente a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate.

In particolare, il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal Modello, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:

- . a) *rimprovero verbale o scritto;*
- . b) *multa;*
- . c) *sospensione dal servizio e dalla retribuzione;*
- . d) *licenziamento con corresponsione dell'indennità di preavviso;*
- . e) *licenziamento senza corresponsione dell'indennità di preavviso;*

a) *rimprovero verbale o scritto*

Ai sensi di quanto indicato al punto I.6 del codice disciplinare adottato dall'Azienda, il lavoratore che "non osserva



*le disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo”, ivi comprese quindi anche tutte le disposizioni previste dal Modello ovvero – ai sensi del punto I.12 del suddetto codice - “non esegue con la dovuta diligenza la prestazione lavorativa” adottando quindi un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, incorre nel provvedimento di rimprovero verbale o scritto.*

*b) multa* Ai sensi del punto II.7 del codice disciplinare, il lavoratore, che “*commette più volte una delle mancanze previste dal paragrafo I, prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata*” ossia che, avendo già posto in essere una delle condotte indicate dal precedente punto a) del presente documento, persista nella violazione delle prescrizioni contenute nel Modello ovvero continua ad adottare, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, incorre nel provvedimento della multa, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta non osservanza di specifiche disposizioni aziendali.

*c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione*

Ai sensi dei punti III.1 e III.11 del codice disciplinare, il lavoratore che, nel violare le disposizioni previste dal Modello o adottando, nell’espletamento di attività nell’area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo “*deliberatamente atti comunque idonei ad arrecare effettivo pregiudizio al servizio*”, “*arrecando danno o determina una situazione oggettiva di pericolo per (...) l’integrità dei beni della Società*”, incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l’integrità dei beni dell’Azienda.

Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persiste nella violazione delle disposizioni del Modello ovvero procedure continui ad adottare, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

*d) licenziamento con corresponsione dell’indennità di preavviso*

Ai sensi dei punti IV.1 e IV.7 del codice disciplinare, il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello 231, arrecando un “*notevole danno (...) all’integrità dei beni societari*” ovvero “*compie, con dolo o colpa grave, atti comunque idonei ad arrecare notevole danno alla Società*”, tanto da determinare la possibile applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del licenziamento con corresponsione dell’indennità di preavviso.

Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persiste nella violazione delle disposizioni previste dal presente Modello o continui a adottare, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso.

*e) licenziamento senza corresponsione dell’indennità di preavviso*

Ai sensi del punto V.6 del codice disciplinare, il lavoratore che, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio,



compie atti che procurano un grave pregiudizio per l'Azienda, "tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", esponendo la stessa alla concreta applicazione a proprio carico di misure previste dal Decreto, incorre nel provvedimento del licenziamento senza corresponsione dell'indennità di preavviso.

#### 9.4 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni previste dal presente Modello o nel caso di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società applicherà al personale dirigente lo stesso modello procedimentale di contestazione dell'illecito adottato per la generalità del personale dipendente, riservandosi di valutare le misure disciplinari più idonee da adottare, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'Azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal decreto 231/01.

## 10. ALTRE MISURE DI TUTELA

### 10.1 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori della UrBE-i o di una società controllata, l'OV della società informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della propria società, la quale assumerà le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Inoltre, nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse da Amministratori di una società controllata, il relativo OV dovrà informare tempestivamente l'OV della UrBE-i che provvederà a riferire agli organi sociali della UrBE-i per l'adozione delle opportune iniziative nell'ambito del Gruppo.

### 10.2 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento attuato 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, secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## 11. CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico della UrBE-i, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società del Gruppo UrBE-i.

Le regole ed i principi di condotta contenuti nel Codice integrano il comportamento che tutti coloro che agiscono

in nome e per conto della UrBE-i sono tenuti ad osservare -in virtù delle leggi civili e penali vigenti, con particolare riferimento ai doveri generali di correttezza, diligenza e buona fede nell'esecuzione del contratto, di cui agli artt. 1175, 1176 e 1375 c.c. - al fine di garantire il rispetto dei valori di imparzialità, indipendenza, riservatezza e trasparenza, riconducibili all'etica propria del pubblico servizio.

Per i dipendenti del Gruppo UrBE-i, inoltre, il rispetto del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile e dell'art. 57 del CCNL 18 luglio 2006.

Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

## **12. NORME E PROCEDURE AZIENDALI**

L'insieme delle norme e procedure aziendali, nella loro configurazione attuale e successivi aggiornamenti, costituisce parte integrante del Modello della società. La UrBE-i istituisce una raccolta centralizzata delle procedure di gruppo elaborate dalle Direzioni competenti al fine di agevolarne la diffusione e l'aggiornamento. L'Organo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sulla corretta applicazione delle norme e procedure aziendali, per quanto rilevante ai sensi del d.lgs. 231/01 e successive normative collegate.

## **13. CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative e delle linee guida di Confindustria ispiratrici del modello;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno concernere anche esperienze di pubblico dominio riguardanti altre società del settore);

cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività dell'impresa.

Si tratta di un'attività d'importanza particolarmente rilevante in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

Sul presupposto dell'attribuzione, specificamente prescritta dal decreto in esame (art. 6 co. 1 lett. a), della responsabilità dell'adozione del modello organizzativo in capo all'organo dirigente, il compito di disporre l'aggiornamento e adeguamento del Modello e, dunque, di aggiornamento e adeguamento del presente documento, dovrà essere riconosciuto in capo al medesimo organo che abbia disposto l'iniziale adozione del Modello e quindi al Consiglio di Amministrazione.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal d.lgs. 231/2001 (art. 6 co. 1 lett b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza, che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello. Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'OV all'Amministratore Delegato ed al Consiglio di Amministrazione, secondo la loro competenza, per l'approvazione finale.

La "UrBE-i" invita, tutti i dipendenti/collaboratori, a scaricarsi dal sito dell'azienda all'indirizzo:

<http://www.urbei/public/wp-content/uploads/2013/01/MODELLO-DI-ORGANIZZAZIONE-E-GESTIONE-231-01.pdf>.

la Dichiarazione di Principio ed il Codice di Condotta, accettandone e condividendone i contenuti, le condizioni, senza riserve, con l'impegno e conseguente applicazione sui luoghi di lavoro dell'azienda.

I Dirigenti devono dare particolare risalto ed attuazione ai progetti di prevenzione, formazione ed informazione in relazione alle tematiche di cui al presente codice.

L'amministratore delegato  
**UrBE-i**  
arch. **Luigi Vartuli**