



**ADE SERVIZI SRL a
socio unico
ONORANZE FUNEBRI**

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Adottato con determina dell'Amministratore Unico del 7 gennaio 2019 e aggiornato con determina dell'Amministratore Unico del 4 giugno 2021

INDICE GENERALE

Parte Generale

Parte Speciale

Allegato – Codice Etico



ADE SERVIZI SRL a

socio unico

ONORANZE FUNEBRI

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

INDICE

Sommario

<i>INDICE GENERALE</i>	2
CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	5
CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA.....	6
SOCIETÀ.....	6
CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	8
CAPITOLO 4 - L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001.....	7
CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE	8
CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	2
CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	4
CAPITOLO 8 – LE SEGNALAZIONI INTERNE ED ESTERNE (WHISTLEBLOWING).....	5

CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della *“responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”*.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli enti e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da amministratori e/o dipendenti.

Il D.Lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa dell’ente è, tuttavia, esclusa se lo stesso ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. n. 231/2001, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001); e/o
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che l’ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli articoli da 24 a 25- *duodevicies* del D.Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006 (reati transazionali) o dell'art. 12 Legge 9/2013 (limitato agli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva).

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- i delitti contro la Pubblica Amministrazione indicati dall'art. 24e dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001: "indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode nelle pubbliche forniture", nonché "peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione a dare o promettere utilità, corruzione", inserito dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012 e modificato dalla legge n. 69/2015. La legge n.3/2019 ha infine introdotto nel catalogo dei reati presupposto il delitto di cui all'art. 346 bis c.p. rubricato "Traffico di influenze illecite". Il D.Lgs. 75/2020 ha integrato il catalogo dei reati presupposto dell'art. 24 del D.Lgs. 231/2001 con il reato di "Frode nelle pubbliche forniture" di cui all'art. 356 c.p. e "Frode in agricoltura" di cui all'art. 2 L. 898/1986 e l'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 inserendo tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti i reati di "Peculato" di cui all'art. 324 co.1 c.p., "Peculato mediante profitto dell'errore altrui" di cui all'art. 316 c.p. e "Abuso di ufficio" di cui all'art. 323 c.p.;
- i delitti in materia informatica indicati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001: "delitti informatici e trattamento illecito dei dati" introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48, modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal d.l. 105/2019 convertito in Legge il 18 novembre n. 133 e dal d.l. 48 dell'11 aprile 2025 convertito dalla legge 9 giugno 2025 che ha introdotto il reato di "truffa informatica" ;
- i delitti associativi indicati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001: "delitti di criminalità organizzata" introdotti dall'art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla L. 69/2015; in tema di associazione a delinquere ai sensi dell'art. 416 c.p., si segnala che non rileva il reato fine dell'associazione che, quindi, può essere fuori dal novero dei reati indicati nel presente paragrafo;
- i delitti contro la fede pubblica indicati dall'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001: "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento";
- i delitti contro l'industria ed il commercio indicati dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001 introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- i reati societari indicati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l'impedito controllo, la formazione fittizia del capitale, l'indebita restituzione dei conferimenti, l'illegale ripartizione degli utili e delle riserve, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, di corruzione tra privati inserito dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012, modificato dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. 3/2019;
- i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico indicati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7;
- i delitti contro la vita e l'incolumità individuale indicati dall'art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001 "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" introdotto dall'art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7;
- i delitti contro la personalità individuale indicati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, che consistono nella riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e modificato dalla L. n. 199/2016 e dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n.107;
- i reati relativi agli abusi di mercato indicati dall'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005 n. 62, modificato dal d. lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 283 del 23 dicembre 2021;

- i reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro indicati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001: "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro", introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, modificato dalla L. n. 3/2018;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita indicati dall'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001 ed introdotti dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 e di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 come modificato dal D.Lgs. 90/2017;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, indicati dall'art. 25-octies.1, aggiunto dal d. lgs. n. 184/2021 e modificato dal d. l. 105/2023 come coordinato dalla Legge di conversione n. 137/2023;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, indicati dall'art. 25-nonies ed inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria indicato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116;
- reati ambientali indicati nell'art. 25-undecies inseriti dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 e modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. n. 21/2018; e, da ultimo, dal d.l. 8 agosto 2025 n. 116;
- i reati transnazionali indicati dall'art. 10 della L. 16 marzo 2006 n. 146 (reati "associativi" e giudiziari) tra i quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope. L'illecito è considerato transnazionale quando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.
- il reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare indicato dall'art. 25-duodecies inserito dall'art. 2 del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 recante norme in attuazione della direttiva 2009/52/CE, e modificato dalla L. n. 161/2017;
- il reato di Razzismo e xenofobia indicato dall'art. 25-terdecies e consistente nella propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa, introdotto dalla L. n. 167/2017, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018;
- i reati di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati indicato dall'art. 25-quaterdecies, introdotti dalla L. n. 39/2019;
- i Reati Tributari indicati all'art. 25-quinquesdecies, introdotti dalla L. n. 157/2019, consistenti in dichiarazione fraudolenta (mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, mediante altri artifici), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili e sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte. Il D.Lgs. 75/2020 ha integrato il catalogo dei reati presupposto inserendo i delitti di "Dichiarazione infedele" (art. 4 D.Lgs. 74/2000), "Omessa dichiarazione" (art. 5 del D.Lgs. 74/2000) e "Indebita compensazione" (art. 10-quater D.Lgs. 231/2001) commessi anche in parte nel territorio di un altro Stato membro dell'Unione europea allo scopo di evadere l'Iva;
- i Reati di contrabbando indicati all'art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001, introdotti dal D.Lgs. 75/2020 consistenti "Contrabbando di tabacchi lavorati esteri" e "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando" di cui al D.P.R. n. 43 del 1973, da ultimo modificato dal d. lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 che ha esteso i reati presupposto anche al tema delle irregolarità nei pagamenti delle accise;
- i Reati contro il patrimonio culturale e il reato di riciclaggio di beni culturali e di saccheggio di beni culturali

e paesaggistici, introdotti dalla Legge n. 22 del 9 marzo 2022;

- i Delitti contro gli animali previsti dall'art. 25 undecies del d.lgs. 231/2001 ed introdotti dalla L. 82 del 6 giugno 2025.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

A tali fattispecie si aggiunge anche il reato previsto dall'art. 23 del Decreto che prevede che sia punito chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi e ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, di cui al successivo paragrafo.

1.4 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.Lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a sette anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, *"Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*) che, a loro volta, possono consistere in (Per effetto dell'entrata in vigore della Legge n. 9 del 3 gennaio 2019, la durata delle sanzioni interdittive è stata sensibilmente aumentata in relazione alla commissione dei reati presupposto previsti dagli art. 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis, quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 c.p.):
 - ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - ✓ sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - ✓ divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- ✓ il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ✓ l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

1.5 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.6 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei 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 di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesca a dimostrare la propria

estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa, dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- ✓ verifica periodica e eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- ✓ un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”* fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e

poteri e degli obblighi di informazione.

Ade Servizi Srl, ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria in vigore alla data di approvazione del Modello e dei suoi successivi aggiornamenti.

1.9 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente; e
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Ade Servizi Srl a socio unico

Ade Servizi Srl a socio unico (di seguito anche la “Società”), viene costituita da Ade SpA nel dicembre 2005. La Società, che ha sede a Parma, ha per oggetto sociale la costruzione e vendita di cofani funebri, nonché gli allestimenti, i trasporti ed i servizi funebri in Italia e all'estero, la realizzazione e la vendita di manufatti in marmo e materiali similari, lapidi ed affini nonché dei relativi accessori e arredi, inoltre la vendita e la fornitura di fiori, piante e composizioni floreali e simili, l'attività di stampa di biglietti a lutto, foto -ricordo, epigrafi e similari; la previdenza funeraria; la progettazione, realizzazione, manutenzione e gestione di strutture per il commiato con annessi locali per la custodia e l'esposizione delle salme; ivi compresi tutti i servizi inerenti il settore funerario. L'art. 8 dello statuto sociale prevede altresì che alla società possono partecipare i privati ma che *“2. In ogni caso la partecipazione degli enti pubblici territoriali deve essere pari o non inferiore al 51% del capitale”*. L'art. 27 dello statuto prevede altresì la distribuzione di utili ai soci.

La società è soggetta alla direzione e coordinamento del socio unico ADE S.p.A., a sua volta controllata dal Comune di Parma e con la quale è in essere un contratto di servizio.

Sulla base del parere legale acquisito dalla Società, la stessa non è sottoposta obbligatoriamente alla disciplina del Codice dei contratti pubblici (d. lgs. 50/2016) in quanto:

- non è una società “in house”;
- non è un organismo di diritto pubblico;
- è un'impresa pubblica ma non opera nei settori speciali;
- svolge attività in libero mercato, con il controllo pubblico della controllante ADE S.p.A. a sua volta controllata totalitariamente dal Comune di Parma.

La Società è tuttavia sottoposta agli obblighi di trasparenza di cui al d. lgs. 33/2013, come declinati dalla Delibera ANAC n. 1134/2017, sia pure con esclusione di quanto concerne l'attività commerciale svolta nel mercato concorrenziale, ed è altresì tenuta ad approvare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Fermo restando quanto sopra esposto, la Società ritiene di conformarsi volontariamente ai principi di economicità, efficienza e trasparenza e risultato e alle norme sulla tutela della concorrenza in tutti i processi di acquisizione dei beni e servizi.

2.2 Modello di governance di Ade Servizi Srl

La Società è amministrata da un Amministratore Unico, eletto dall'assemblea che dura in carica per un periodo di tre esercizi. L'Amministratore Unico può essere rieletto.

Con l'eccezione delle materie riservate alla competenza dell'assemblea ai sensi di legge e dello Statuto, l'Amministratore Unico è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e ha altresì competenza per apportare allo statuto i necessari adeguamenti a disposizioni normative, ai sensi del secondo comma dell'art. 2365 c.c..

L'Amministratore Unico, all'occorrenza, nomina e revoca dei procuratori.

La firma sociale e la legale rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano all'Amministratore Unico e, nell'ambito dei poteri loro conferiti, disgiuntamente fra loro, al o ai procuratori, se nominato/i.

Il controllo contabile è affidato ad un revisore dei conti.

2.3 Assetto organizzativo di Ade Servizi Srl

L'Assemblea dei Soci ha optato per un organo amministrativo monocratico nominando un Amministratore

Unico.

All'Amministratore Unico riportano le funzioni:

- Amministrazione (RAM);
- Conduzione (RC);
- Acquisti (RA);

nonché le Figure del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente (MC)

A supporto della funzione Conduzione sono poi previste le Unità Organizzative:

- Operatori Funebri con Delega alla Trattazione degli Affari (OPA);
- Operatori Funebri (OP);
- Servizio Automezzi (RSA);
- Gestione Garage (RGG).

La Società nomina inoltre un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

In caso di procedimento giudiziario penale che coinvolga anche la Società ai sensi del d. lgs. 231/2001, la partecipazione attiva della stessa al procedimento è subordinata alla sua previa costituzione in giudizio. La giurisprudenza ha precisato che l'onere di formale costituzione opera sin dalla fase delle indagini preliminari (ad esempio, Cassazione n. 8498/2022 e Cassazione n. 9758/2022). Nell'ipotesi in cui il Legale rappresentante sia indagato o imputato del reato presupposto per l'eventuale responsabilità amministrativa della Società, il medesimo non può provvedere alla nomina del difensore dell'ente, in considerazione della sua situazione di incompatibilità al riguardo. In tale evenienza alternativamente:

- a) il Legale rappresentante dovrà nominare tempestivamente un procuratore speciale per la nomina del difensore;
- b) il Legale rappresentante dovrà convocare tempestivamente l'Assemblea dei Soci per la delibera della nomina del difensore, essendo ammesso che nelle società a responsabilità limitata questa tipologia di decisioni sia assunta dai Soci.

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

3.1 Premessa

L'adozione ed il costante aggiornamento di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare uno strumento di prevenzione di condotte illecite è un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società ed è un atto di responsabilità sociale da parte di Ade Servizi Srl. La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della propria posizione, a tutela dei propri dipendenti, collaboratori e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

Ade Servizi Srl attua costantemente un processo finalizzato a mantenere il proprio Modello Organizzativo aggiornato alla realtà aziendale, conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria (di seguito, il "Progetto").

3.2 Il Progetto di Ade Servizi Srl per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

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

Di seguito si descrivono sinteticamente le fasi che hanno caratterizzato il progetto di adozione e di aggiornamento del Modello:

- 1) Identificazione, di concerto con il *Top management* di un referente di progetto;
- 2) Incontro preliminare con il referente di progetto finalizzato a:
 - a) individuare e raccogliere la documentazione rilevante;
 - b) intervista preliminare volta ad una prima individuazione delle attività sensibili;
 - c) identificazione dei soggetti da intervistare per ottenere le informazioni di dettaglio sulle singole attività sensibili;
 - d) pianificazione delle interviste;
- 3) Interviste ai soggetti individuati aventi ad oggetto le:
 - a) puntuale identificazione delle attività sensibili;
 - b) descrizione delle attività sensibili e delle funzioni aziendali coinvolte;
 - c) rilevazione dell'esistenza e dell'applicazione degli standard di controllo;
- 4) Elaborazione, in base agli esiti delle interviste e dell'analisi documentale, di una scheda di dettaglio per ogni attività sensibile contenente:
 - a) descrizione dell'attività con indicazione delle direzioni/funzioni coinvolte;
 - b) reati ipotizzabili ove, rispetto all'attività, è stato rilevato il rischio astratto di commissione di un illecito riconducibile alle "famiglie" di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
 - c) valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati;
 - d) valutazione dei protocolli di controllo in essere e dei possibili miglioramenti;
 - e) valutazione del rischio residuo di reato;
 - f) individuazione del Referente del processo sensibile e dei Responsabili di fase del processo sensibile.

- 5) Condivisione delle schede di dettaglio per ogni attività sensibile;
- 6) Definizione e condivisione del Modello.

3.3 L'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo in Ade Servizi

La metodologia adottata per l'aggiornamento del Modello, che ricalca parzialmente quanto già definito in fase di definizione del Modello, ha comportato:

- l'aggiornamento della mappatura dei processi/attività sensibili al fine di individuare eventuali opportunità di integrazione;
- verifica e eventuale aggiornamento dell'elenco dei process owner e identificazione dei soggetti da intervistare per ottenere le informazioni di dettaglio sui singoli processi/attività sensibili;
- conduzione delle interviste con i process owner per la verifica dell'attualità dei protocolli relativi ai processi sensibili nonché aggiornamento/integrazione del risk assessment con riferimento sia alle nuove fattispecie di reati che alle eventuali nuove attività sensibili;
- valutazione dei protocolli di controllo in essere ed individuazione di eventuali opportunità di miglioramento degli stessi in ottica di prevenzione dei reati presupposto;
- condivisione delle risultanze dell'aggiornamento del Risk Assessment, delle proposte di modifica e integrazione del Modello;
- aggiornamento Parte Generale e della Parte Speciale del Modello e definizione della Gap Analysis.

3.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ade Servizi Srl

La costruzione da parte di Ade Servizi Srl di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche, il "Modello") ha comportato, dunque, un'attività d'adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D.Lgs. n. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Il D.Lgs. n. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, Ade Servizi Srl ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale e delle sue dimensioni, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a Ade Servizi Srl di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, agenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Ade Servizi Srl, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dall'Amministratore Unico di Ade Servizi Srl, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- previsione di *standard* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico;
- sistema formalizzato di deleghe e di poteri;
- sistema formalizzato di procedure.

La Società ha altresì predisposto una Integrazione del Modello ai sensi dell'art. 1, comma 2-bis, della legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" in considerazione della propria natura di società a controllo pubblico. Specifiche misure per la prevenzione della corruzione sono inoltre contenute, in coordinazione con il Modello, nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione redatto in conformità alla normativa e alle delibere ANAC vigenti. La Società ha inserito nel proprio sito internet all'indirizzo <https://www.adesrl.org/> una specifica sezione "Società Trasparente", nella quale sono pubblicate le informazioni previste dal d. lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Il Modello contiene:

- nella parte generale, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo di Ade Servizi Srl;
 - alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;
 - alla individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza di Ade Servizi Srl, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;

- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- nella parte speciale, una descrizione relativa:
 - ai processi/attività sensibili e relativi *standard di controllo*.

Il Codice Etico enuncia i principi etici e i valori che informano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale. Tali principi e valori trovano coerenza nelle regole di comportamento contenute nel presente Modello.

La Società ha scelto di strutturare il Modello, ed in particolare la Parte Speciale che contiene i protocolli di prevenzione in relazione ai reati-presupposto considerati potenzialmente rilevanti per la stessa, secondo la configurazione "per processi" e non "per reati". La Parte speciale espone pertanto i reati presupposto rispetto ai quali il Modello predispone specifiche linee di azione preventiva nell'ambito dei singoli processi sensibili individuati in sede di analisi organizzativa e di mappatura dei rischi. I processi sensibili e le categorie di reato presupposto specificamente considerate nella Parte Speciale sono di seguito richiamati:

Accoglienza e vendita dei servizi funebri

- Delitti di criminalità organizzata
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale
- Reati Tributari

Gestione delle attività di promozione

- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari

Gestione delle pratiche amministrative inerenti i servizi prestati

- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari

Esecuzione dei servizi funebri

- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Esecuzione di altri servizi

- Delitti di criminalità organizzata
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Reati Tributari

Responsabile del processo

- Process Owner: Operatori Funebri
- Co-owner: Responsabile della Conduzione

Approvvigionamento di beni, servizi e prestazioni professionali

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- Delitti di criminalità organizzata
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio
- Violazione diritto d'autore
- Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Reati Tributari

Gestione flussi finanziari

- Delitti di criminalità organizzata
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Delitti con finalità di terrorismo
- Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio
- Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale
- Reati Tributari

Gestione contabilità e redazione del bilancio d'esercizio

- Reati societari
- Reati Tributari

Gestione adempimenti nei confronti della Pubblica Amministrazione

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità

Gestione dei finanziamenti e contributi di natura pubblica

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- Delitti di criminalità organizzata
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità

- Reati societari
- Reati Tributari

Gestione degli adempimenti fiscali

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- Delitti informatici
- Delitti di criminalità organizzata
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio
- Reati Tributari

Gestione dei rapporti con gli organi ispettivi

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale

Gestione del pre-contenzioso, dei contenziosi giudiziali, stragiudiziali e arbitrali

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale
- Reati Tributari

Gestione delle attività societarie

- Reati societari

Gestione delle assunzioni di dipendenti e collaboratori

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Delitti contro la personalità individuale
- Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Gestione del personale e sistema premiante

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico

- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Delitti contro la personalità individuale
- Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale

Gestione delle trasferte e delle note spese viaggio

- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio
- Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale
- Reati Tributari

Gestione omaggi, regalie, liberalità e sponsorizzazioni

- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio
- Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale
- Reati Tributari

Gestione del parco mezzi

- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale

Gestione della salute e sicurezza sul lavoro

- Delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Gestione dei rifiuti e degli adempimenti ambientali

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- Delitti informatici
- Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità
- Reati societari
- Reati ambientali

Gestione ITC

- Delitti informatici
- Violazione diritto d'autore

Le categorie di reato non oggetto di menzione nell'elenco sopra esposto sono state considerate in sede di analisi organizzativa e di mappatura dei rischi a remota o bassa probabilità di accadimento per la Società. Con riferimento alle categorie di reato ritenute a probabilità del tutto remota, (a titolo esemplificativo, i Delitti contro gli animali), non è stato ritenuto necessario elaborare una articolata e specifica mappatura dei rischi al riguardo.

CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Ade Servizi Srl

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'OdV cura che la propria azione sia coordinata, nelle aree di reciproco interesse, con quella del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e del Responsabile per la Trasparenza nominati dalla Società ed effettua periodicamente degli scambi di informazione al riguardo.

In proposito si osserva che le situazioni di tipo corruttivo rilevanti ai fini della L. 190/2012 sono più ampie rispetto alle fattispecie penalistiche indicate nel D.Lgs. 231/2001 e considerano, oltre a queste ultime, anche situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un procedimento dell'ente falsato a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Anche per tale motivo la Società si astiene dal nominare quale componente dell'OdV il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”*.

Peraltro, le stesse Linee guida dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza. D'altro lato,

le citate Linee Guida ipotizzano una serie di soluzioni alternative ai fini della composizione dello stesso, fra le quali anche l'inserimento *tout court* di organismi già esistenti all'interno della società, quali il Comitato per il Controllo Interno o la Funzione *Audit*.

Ade Servizi Srl ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 ed alla luce delle esposte indicazioni di Confindustria, Ade Servizi Srl ha identificato il proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "OdV") in un organismo formato da un massimo di tre componenti in maggioranza esterni ed i cui membri devono possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Amministratore Unico al fine di tutelarne l'autonomia.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Ade Servizi Srl è istituito con determina dell'Amministratore Unico e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica l'Amministratore Unico che lo ha nominato ed è rieleggibile. Il conferimento dell'incarico può prevedere il regime della prorogatio.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

All'atto della nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità previsti per l'incarico.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, *coniugio* o affinità entro il IV grado con l'Amministratore Unico;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex

art. 2 *bis* della legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una determina dell'Amministratore Unico, questi decadrà automaticamente dalla carica.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita determina dell'Amministratore Unico.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Amministratore Unico;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione di cui al successivo punto 4.3.2.

Qualsiasi decisione riguardante il componente dell'Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza dell'Amministratore Unico.

I componenti dell'OdV possono rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessano dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dall'Amministratore Unico. In ogni caso, trascorsi 30 giorni dalle dimissioni la carica si intende cessata.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello. A tal fine, l'Organismo si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza dell'Amministratore Unico.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Per lo svolgimento della propria funzione, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal

Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento all'Amministratore Unico; verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;

- svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel piano delle verifiche dell'OdV;
- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico, di cui al seguente cap. 6;
- fornire l'informativa nei confronti degli organi sociali in accordo con quanto definito al seguente punto 4.3.2;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, agli Amministratori;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- ricevere, per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'attuazione del Modello, le informazioni previste in accordo con quanto indicato al successivo punto 4.3, dal presente Modello o, comunque, disposte dall'Organismo di Vigilanza;
- svolgere le proprie funzioni coordinandosi con i Referenti dei processi sensibili ed i Responsabili di fase di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello;
- fornire il supporto richiesto nella interpretazione delle previsioni contenute nel Modello e della loro applicazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'Amministratore Unico la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

L'Amministratore Unico di Ade Servizi Srl curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

- i) gli operatori interessati dallo svolgimento dei processi sensibili, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, e per conoscenza al Referente del processo sensibile una relazione scritta avente come minimo il seguente contenuto:
 - a) una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di

- propria competenza;
 - b) una descrizione delle attività di verifica effettuate in merito all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia dagli stessi intraprese;
 - c) l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;
 - d) gli eventuali ulteriori contenuti come potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'OdV.
- ii) I Responsabili di fase dei processi sensibili devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
- a) l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
 - b) gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
 - c) il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento;
 - d) gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
 - e) la stipula o il rinnovo dei contratti di prestazione e di servizi infragruppo;
 - f) i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di Controllo nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
 - g) i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
 - h) le informazioni in merito all'andamento delle attività aziendali come puntualmente definite nell'ambito delle procedure di attuazione dei protocolli previsti nella Parte Speciale del Modello.
- iii) Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società devono segnalare la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza. In ogni caso devono essere sempre oggetto di segnalazione:
- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, e che possano coinvolgere la Società
 - b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.
- iv) I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per la Società a segnalare direttamente all'OdV le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.
- v) Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo 4.3 la Società rende disponibile la casella di posta elettronica odv231@adesrl.org la cui consultazione è riservata all'OdV ed è dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali della Società e dei collaboratori esterni e degli altri interlocutori commerciali della Società. Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse tramite posta ad un membro dell'OdV o, comunque, all'Organismo presso la sede della Società, inviando comunicazioni in busta chiusa riportanti la dicitura "RISERVATA ORGANISMO DI VIGILANZA". Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, il membro dell'OdV redige verbale del colloquio. In ogni caso, provvede tempestivamente ad informare gli altri componenti dell'OdV.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV. Per le comunicazioni all'OdV diverse dalle segnalazioni rilevanti per la 231/2001 e il codice etico o il whistleblowing, nonché per la trasmissione di documenti in esecuzione delle attività di flusso informativo periodico o occasionale nei confronti dell'OdV dovrà essere utilizzata la casella di posta elettronica odv231@adesrl.org la cui consultazione è riservata all'OdV.

La Società auspica la segnalazione da parte del personale di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività societaria, garantendo in ogni caso la riservatezza e la protezione dei dati

personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato, in modo da garantire che le segnalazioni vengano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di reporting.

I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, e ogni altro soggetto coinvolto hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

Vige il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Gli obblighi di riservatezza non possono essere opposti quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo Capitolo 5 *Il sistema disciplinare*.

Nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applica il sistema sanzionatorio di cui al successivo Capitolo 5 *Il sistema disciplinare*.

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

I componenti dell'OdV decaduti, con l'assistenza della Società, devono consentire un corretto trasferimento degli archivi ai componenti subentranti.

4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV riferisce all'Amministratore Unico, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV, informa l'Amministratore Unico in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige semestralmente una relazione scritta all'Amministratore Unico che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte nel semestre dall'OdV;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui al successivo punto 5.3;
- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;

- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello; la segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al precedente punto 4.1;
- eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;
- il rendiconto delle spese sostenute ed il preventivo proposto, su base annuale.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio.

CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Costituiscono inoltre violazione delle disposizioni contenute nel Modello:

- la violazione delle misure di tutela del segnalante ad eccezione dei casi in cui tali obblighi di riservatezza non possono essere opposti come nel caso in cui le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione;
- effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Tali sanzioni sono applicabili anche nelle violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

La Società, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore, ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Ade Servizi Srl costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di Ade Servizi Srl.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Ade Servizi Srl intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e dell'eventuale recidiva.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dall'artt. 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario approvato il 28 settembre 2006 e successive modifiche e integrazioni (di seguito "CCNL") sono i seguenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- 6) licenziamento.

In particolare:

1. incorre nel provvedimento di rimprovero verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
2. incorre nel provvedimento di rimprovero scritto il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
3. incorre nel provvedimento di multa non superiore a 4 ore di retribuzione base il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
4. incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;
5. incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.

6. incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di Ade Servizi Srl di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- a) al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- b) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- c) al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- d) alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In particolare, compete all'Amministratore Unico la gestione della procedura disciplinare di cui garantirà adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza.

5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Ade Servizi Srl, adotta nei confronti del Dirigente la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

5.3 Misure nei confronti dei membri di Organi Sociali

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Segretario dell'Assemblea dei Soci o i Rappresentanti dei Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ipotesi di violazione delle regole previste dal Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico adotta gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva l'eventuale richiesta risarcitoria. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

La violazione da parte di consulenti, *partner* commerciali, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

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

L'Amministratore Unico cura, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Ade Servizi Srl, al fine di dare efficace attuazione al Modello, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i *partner*.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, nel caso di violazione delle disposizioni del Modello;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Ade Servizi Srl non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Ade Servizi Srl intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è responsabilità dell'Amministratore Unico con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;

- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Ade Servizi Srl promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello e del Codice Etico e viene garantita la possibilità di consultarli in formato magnetico direttamente in un'area dati dedicata.

Con riferimento a tutti i dipendenti, ed in particolare per coloro i quali non hanno accesso alla citata area dati dedicata, tale documentazione è loro messa a disposizione in formato cartaceo presso l'ufficio del Responsabile della Conduzione, al quale può esserne chiesta cartacea o digitale, e presso la bacheca aziendale.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto condiviso e monitorato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

Della partecipazione a tali eventi formativi viene garantita la tracciabilità tramite la firma di un apposito registro dei soggetti che hanno frequentato l'evento.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di *self-assessment* da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l'applicazione dei principi etici contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza monitorerà il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, procuratori d'affari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi il Codice Etico e la Parte Generale del Modello, anche mediante rinvio a quanto reso disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo <https://www.adesrl.org/>.

CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento ed Adeguamento

L'Amministratore Unico delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti che assumono rilevanza per la Società;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione l'Amministratore Unico provvederà, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

CAPITOLO 8 – LE SEGNALAZIONI INTERNE ED ESTERNE (WHISTLEBLOWING)

8.1 La tutela del Segnalante

Il Whistleblowing tutela le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e vieta qualsiasi tipo di ritorsione nei loro confronti.

Per violazioni si intendono:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

8.2 Destinatari

Le disposizioni Whistleblowing si applicano a:

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1](#), comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'[articolo 2359](#) del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. [81](#), o dall'[articolo 54-bis](#) del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. [96](#);
- d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. [81](#), nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'[articolo 409](#) del codice di procedura civile e all'[articolo 2](#) del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo,

- i) vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Qualora chi ha inoltrato una segnalazione Whistleblowing ritenga di aver subito una ritorsione a seguito dell'inoltro, può effettuare comunicazione ad ANAC, che attiva le opportune verifiche e adotta gli opportuni provvedimenti.

I Dipendenti ed i terzi in contatto con la Società sono incentivati a segnalare, utilizzando i canali di comunicazione espressamente indicati nel Modello, ogni eventuale illecito o altra informazione rilevante ai sensi della predetta disciplina. Qualora l'illecito sia potenzialmente rilevante per la normativa 231/2001, la segnalazione dovrà essere inoltrata anche all'Organismo di Vigilanza, utilizzando le modalità di comunicazione indicate nel Modello.

Utilizzi delle segnalazioni non conformi alla normativa (a titolo meramente esemplificativo: segnalazioni del tutto infondate e meramente pretestuose; comunicazioni finalizzate ad arrecare un danno a terzi; comunicazioni diffamatorie; etc.) sono soggetti alle sanzioni previste per le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico, come indicato nel Modello stesso.

Si ricorda, in proposito, che la Società potrà inoltre intraprendere le più opportune iniziative legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare danno ingiusto e/o pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

8.3 Gestione delle segnalazioni Whistleblowing

Le segnalazioni ai sensi del d.lgs. 24/23 devono essere inoltrate attraverso la piattaforma informatica che Ade Servizi mette a disposizione al link <https://gruppoparma.openblow.it/#/> e che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o menzionata nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Il canale di segnalazione, come previsto dal d. lgs. 24/2023, è gestito dall'RPCT di Ade Servizi. Le segnalazioni possono essere inviate sia in forma anonima che indicando il proprio nome e cognome.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche mediante comunicazione scritta destinata al RPCT ed inviata presso la sede sociale. In tal caso si invita ad utilizzare un sistema di duplice buste chiuse, tutte riportanti l'indicazione "RISERVATA RPCT".

Una volta ricevuta la segnalazione, il RPCT rilascia avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione, mantiene l'interlocuzione con il segnalante richiedendo se necessario integrazioni, dà seguito alle segnalazioni ricevute e fornisce un riscontro entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento.

Il link per collegarsi alla piattaforma è reperibile anche sul sito di Ade Servizi S.r.l.

Tutte le segnalazioni Whistleblowing sono gestite nel rispetto della massima riservatezza del segnalante, salvo quando si rendesse necessario la comunicazione dei suoi dati per l'effettuazione delle verifiche sulle segnalazioni e fermi restando gli obblighi di fornire tali informazioni all'autorità giudiziaria o ad altre pubbliche autorità che le richiedano. In questo caso, RPCT provvede a informare il segnalante delle motivazioni della rivelazione dei suoi dati.

A chi contravviene alle regole sopra indicate sono applicabili le sanzioni previste per la violazione del Modello. Si precisa, come già rilevato, che sono sanzionabili anche i comportamenti consistenti nell'abuso dello strumento della segnalazione a fini personali o di terzi quali, ad esempio, le segnalazioni manifestamente pretestuose o finalizzate a danneggiare soggetti terzi. Ferme restando le altre sanzioni eventualmente applicabili, il segnalante interno con riferimento al quale venisse accertata la violazione delle regole sopra indicate, dovrà documentare di aver frequentato un corso supplementare di formazione sulla normativa whistleblowing, eventualmente organizzato dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT definiscono le modalità con le quali, ferme restando le esigenze di tutela

della riservatezza del segnalante, vengono condivise le informazioni contenute nelle segnalazioni reciprocamente rilevanti per le rispettive funzioni.

8.4 Sanzioni da parte di ANAC

L'ANAC applica al responsabile di comportamenti ritorsivi nei confronti dei segnalanti ai sensi del d.lgs 24/2023 le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione é stata ostacolata o che si é tentato di ostacolarla o che é stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non é conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non é stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.