
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

AMo S.P.A.

INDICE

Parte Generale

Parte Generale	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL' 8 GIUGNO 2001 N. 231	5
1.1. Principio di legalità	5
1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità	5
1.3. Criterio soggettivo di imputazione della responsabilità	6
1.4. Tipologia di reati contemplati	6
1.5. I reati commessi all'estero	6
1.6. Le sanzioni	7
1.7. Le misure cautelari interdittive e reali	7
1.8. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	8
2. STORIA E PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	10
3. SCOPO	11
4. CAMPO DI APPLICAZIONE	11
5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN AMO	12
5.1. Sintesi del progetto di predisposizione e sviluppo del Modello di organizzazione, gestione e controllo, conforme ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per AMO	12
5.2. Fase 1: Avvio e Risk Assessment Macro	12
5.3. Fase 2: Risk Assessment Micro	13
5.4. Fase 3: <i>Gap Analysis</i> e definizione del piano di implementazione/aggiornamento	13
5.5. Fase 4: implementazione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la AMO s.p.a.	13
5.6. Fase 5: Aggiornamento e adeguamento del MOG alle intervenute modifiche organizzative e normative	14
6. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO	15
6.1. Modelli di riferimento	15
6.2. Articolazione e regole per l'approvazione del modello e suoi aggiornamenti	19
6.3. Fondamenta e contenuti del modello	21
6.4. Codice etico	22
6.5. Struttura organizzativa	23
6.6. Procedura di segnalazione (Whistleblowing)	23
6.7. Aree di attività sensibili, processi strumentali e processo decisionale	24
6.7.1. Archiviazione della documentazione relativa alle attività sensibili e ai processi strumentali	25
6.7.2. Sistemi informativi e applicativi informatici	26
6.8. Procedure: preparazione, approvazione e revisione	26
6.9. Sistema delle deleghe e dei poteri	26
6.10. Informativa e formazione	26
6.10.1. Informativa	26
6.10.2. Informativa a collaboratori esterni e partner	27

6.10.3. Formazione.....	27
6.10.4. Formazione del personale in posizione c.d. “apicale”	27
6.10.5. Formazione di altro personale.....	27
6.10.6. Formazione dell'Organismo di Vigilanza	27
6.11. Sistema sanzionatorio	28
6.12. Reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato	28
6.13. Reati societari	28
6.14. Reati contro la personalità individuale.....	28
6.15. Reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro	29
6.16. Reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.....	29
6.17. Reati in materia di delitti informatici.....	29
6.18. Reati ambientali	29
6.19. Reati tributari	29
6.20. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante.....	29
6.21. Organismo di vigilanza	29
6.22. Procedura di nomina del difensore di fiducia dell'ente in caso di incompatibilità con il legale rappresentante	29

Parte Speciale

Parte speciale A – Codice etico

Parte speciale B – Struttura organizzativa

Parte speciale C – Sistema delle deleghe e dei poteri e Sistema sanzionatorio

Parte speciale D – Struttura, composizione, regolamento e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Parte speciale E – Reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato

Parte speciale F – Reati societari

Parte speciale G – Reati contro la personalità individuale

Parte speciale H – Reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro

Parte speciale I – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Parte speciale J – Reati in tema di criminalità informatica

Parte speciale K – Reati ambientali

Parte speciale L – Reati tributari

Parte speciale M – Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Manuale dei protocolli preventivi

Procedura di segnalazione – Whistleblowing

Manuale penale (Appendice)

Parte Generale

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL' 8 GIUGNO 2001 N. 231

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300» (in breve: il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

- la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea,
- la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri,
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (in breve: "società e/o Società"), un regime di responsabilità amministrativa - equiparabile di fatto alla responsabilità penale ⁽¹⁾ -, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo sia stato commesso il reato.

La responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia o dalla prescrizione.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

1.1. Principio di legalità

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'ente «non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità [penale] in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto» (art. 2 del Decreto).

1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità sono i seguenti:

- a) la realizzazione di una fattispecie di reato indicata nell'ambito del Decreto dall'art. 24 all'art. 25 *duodecies*;
- b) il fatto di reato deve essere stato commesso «nell'interesse o a vantaggio dell'ente».

Interesse e/o vantaggio

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in esame è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

⁽¹⁾ La natura "penale" di questa responsabilità si desume da quattro elementi: 1) deriva da reato nel senso che il reato costituisce presupposto della sanzione; 2) viene accertata con le garanzie del processo penale e da un magistrato penale; 3) comporta l'applicazione di sanzioni di natura penale (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive); 4) centrale è il ruolo della colpa, operando il principio di colpevolezza.

L'interesse o il vantaggio dell'Ente vengono considerati alla base della responsabilità di quest'ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi, con il solo limite dell'ipotesi in cui l'interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all'interno dell'ente sia esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

L'interesse e/o il vantaggio nei reati colposi

La normativa sulla responsabilità penale degli enti è di regola basata su reati-presupposto di natura dolosa.

L'introduzione dei reati colposi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro – operata dalla l. 3 agosto 2007, n. 123 ("nuovo" art. 25 *septies* poi abrogato e sostituito dall'art. 300 d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81) – ha tuttavia riproposto l'assoluta centralità della questione inerente la matrice soggettiva dei criteri di imputazione.

Da questo punto di vista, se da un lato si afferma che nei reati colposi la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività, dall'altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse.

Ne deriva dunque che in tale contesto risulterà tutt'al più possibile ipotizzare come l'omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare – intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro – potrebbe tradursi in un contenimento dei costi, suscettibile di essere qualificato *ex post* alla stregua di un "vantaggio" (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio).

1.3. Criterio soggettivo di imputazione della responsabilità

Il criterio soggettivo di imputazione della responsabilità si concretizza laddove il reato esprima un indirizzo connotativo della politica della Società o quantomeno dipenda da una colpa in organizzazione.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «modello di organizzazione e di gestione» (in breve: "modello") idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla «mancata adozione ovvero al mancato rispetto di *standards* doverosi» attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente; difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione.

1.4. Tipologia di reati contemplati

Per l'individuazione dell'ambito operativo del decreto legislativo 231/2001 si fa espresso rinvio al documento "Manuale Penale" in appendice al Modello di Organizzazione e Gestione di aMo s.p.a..

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- b) la Società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la Società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la Società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
- d) se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6. Le sanzioni

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

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- la Società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- la Società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale – un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

1.7. Le misure cautelari interdittive e reali

Nei confronti della Società sottoposta a procedimento può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La misura cautelare interdittiva – che consiste nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva – è disposta in presenza di due requisiti: a) quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della Società per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto: la Società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti; b) quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'Ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di misure interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla misura cautelare interdittiva del divieto di contrattare con la P.A., partecipi ad una gara pubblica.

1.8. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

L'art. 6 comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso da soggetti in c.d. «posizione apicali» e la Società provi che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti della specie di quello verificatosi;
- ha affidato ad un organo interno, c.d. Organismo di Vigilanza – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo –, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- i soggetti in c.d. «posizione apicali» hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte del c.d. Organismo di Vigilanza.

L'art. 6 comma 2 del Decreto dispone inoltre che il modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive della Società;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

L'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto – introdotto con la legge 30 novembre 2017, n. 179 (*Whistleblowing*) – impone che il modello debba prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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.

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. «subalterni» ma sia accertato che la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato un modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

2. STORIA E PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

Agenzia per la Mobilità e il trasporto pubblico di Modena (aMo) è una società per azioni, il cui capitale sociale è sottoscritto interamente da enti pubblici: Provincia di Modena e i comuni del bacino. Ha il compito di promuovere la mobilità sostenibile e l'utilizzo del trasporto pubblico locale, coniugando le esigenze dei cittadini con il rispetto dell'ambiente. Si occupa quindi di programmazione operativa e progettazione integrata dei servizi di trasporto pubblico; delle procedure di gara per l'affidamento del servizio, della definizione del Contratto di servizio col gestore e del rispetto delle obbligazioni in esso contenute. aMo è inoltre proprietaria dei beni funzionali al servizio di trasporto pubblico – quali reti, depositi, fermate. aMo si occupa infine di progettare la mobilità complessiva e dei servizi complementari sul territorio.

aMo è una società a partecipazione totalmente pubblica. I soci sono la Provincia (29% delle quote) e i 47 comuni del territorio. Il Comune di Modena detiene il 45% delle quote. I soci si riuniscono periodicamente in Assemblee plenarie convocate dall'amministrazione della società per deliberare sulle tematiche previste dallo Statuto.

Il Capitale Sociale di aMo è pari a 5.312.848 euro, e il patrimonio netto è pari a 19.334.715 euro. Il valore della produzione nell'anno 2024 si è attestato su € 43.386.367.

aMo è soggetta alla normativa del D. Lgs. n. 175/2016 e s.m.e.i. (TUSP).

Le entrate della società derivano quasi esclusivamente da contributi pubblici o da contratti conseguenti a procedure ad evidenza pubblica. La società ripartisce eventuali utili tra i propri soci pubblici e, comunque, nel disporre è soggetta agli indirizzi degli stessi.

Le attività che Agenzia svolge con l'organizzazione descritta si possono schematicamente e non esaustivamente sintetizzare nelle seguenti:

- in campo autofilotranviario: progettazione delle reti e dei servizi, controllo e manutenzione degli stessi, procedure di gara per l'affidamento dei servizi, gestione del CdS con il vincitore della gara. Queste attività vengono svolte per tutti i servizi urbani ed extraurbani della provincia per circa 12.900.000 km/anno e sono integrate da tutte le attività amministrative ed autorizzative inerenti al TPL e delegate dagli Enti soci; collaborazione alla progettazione e al controllo dei servizi ferroviari di bacino governati dalla Regione, ma che rappresentano la struttura portante del TPL di Modena;
- Compiti inerenti alla mobilità sostenibile attraverso la consulenza di politiche di Mobility management e svolgendo anche le funzioni di Mobility-manager in alcune aree del territorio modenese ed anche svolgendo attività specifiche richieste da alcuni enti soci (ad es. piani della sosta, logistica merci);
- Gestione del patrimonio di proprietà e funzionale al TPL, svolgendo compiti di manutenzione straordinaria, ristrutturazione e controllo sull'uso degli stessi da parte del gestore;
- Gestione delle attività contenute nell'atto di indirizzo emanato dalla Regione ed in particolare realizzazione e coordinamento delle attività inerenti agli interventi infrastrutturali in esso previste predisponendo il rapporto consuntivo annuale sulle attività svolte da presentare annualmente alla Regione.

Le vicende di AMo s.p.a.

Penali

Nella fase di costruzione del Modello 231 è stata presa in esame la vicenda di cui al proc. pen. n. 4829/2025 RGNR Procura della Repubblica presso il Tribunale di Modena, che vede aMo come persona offesa.

3. SCOPO

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività, ha ritenuto necessario adottare in linea con le prescrizioni del d.lgs. n. 231 del 2001.

Il modello è destinato a descrivere le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite all'interno di AMO. La Società ritiene che l'adozione di tale modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (consulenti, partner, ecc.).

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività con particolare riguardo ai rischi collegati alle condotte illegali;
- fare acquisire a tutti coloro che operano in nome e per conto di AMO nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza dell'eventualità di commettere, ove risultino violate le disposizioni riportate nel modello, un reato passibile di sanzioni penali e/o amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di AMO;
- ribadire che AMO non ammette comportamenti illeciti;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

La Società si è impegnata ad eliminare eventuali carenze organizzative, anche in materia di sicurezza, con l'obiettivo di scongiurare il verificarsi di infortuni sul lavoro, ponendo particolare attenzione, oltre all'aspetto prevenzionistico, anche a quello formativo-informativo-addestrativo dei lavoratori.

4. CAMPO DI APPLICAZIONE

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai soci e ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati contrattualmente alla stessa.

Di conseguenza, saranno destinatari del modello, tra i soggetti in posizione apicale: 1) Amministratore unico.; 2) soci; 3) dirigenti; 4) revisori; 5) componenti dell'OdV; tra i soggetti sottoposti all'altrui direzione: 1) dipendenti; 2) stagisti.

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale, i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Tra i c.d. soggetti esterni debbono ricondursi anche coloro che nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

AMO divulga il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

AMO condanna qualsiasi comportamento difforme non solo alla legge, ma anche e soprattutto, per quel che qui importa, difforme al Modello e al Codice Etico; ciò pure laddove il comportamento illecito sia stato realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN AMO.

5.1. Sintesi del progetto di predisposizione e sviluppo del Modello di organizzazione, gestione e controllo, conforme ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per AMO.

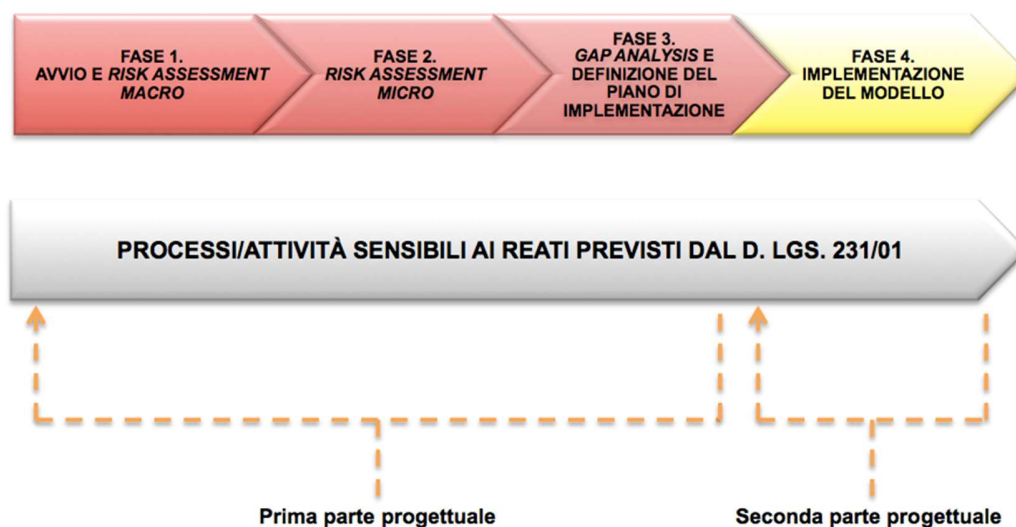
Il Gruppo di lavoro 231 ha inizialmente presentato al Vertice della Società l'avvio del progetto finalizzato allo sviluppo del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "MOG") della Società, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/01 e delle Linee Guida di Confindustria.

Il MOG è stato realizzato per la AMO s.p.a. che ha sede in Modena, via Sant'Anna, 210.

Nel corso del progetto, il Gruppo di lavoro 231 ha significativamente coinvolto le aree competenti – nell'attività di comprensione, analisi e valutazione, nonché condivisione dei vari temi – con incontri ed interviste mirati alla raccolta di informazioni relative alla Società e finalizzati ad un'analisi di dettaglio e ad una valutazione delle aree di rischio, e con informative periodiche sull'avanzamento del progetto ed eventuali criticità emerse nel corso dello stesso.

Il progetto di predisposizione e sviluppo del MOG si è articolato nelle seguenti fasi.

Figura n. 1: Modello di organizzazione, gestione e controllo di AMO.



5.2. Fase 1: Avvio e Risk Assessment Macro

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- Organizzazione, pianificazione, comunicazione e avvio del progetto di predisposizione e sviluppo del MOG;
- Raccolta documentazione/informazioni preliminari;
- Analisi dell'azienda e identificazione delle aree di rischio ex D.Lgs. 231/01 ("macro aree" di attività sensibili) e dei relativi responsabili/ruoli coinvolti;
- Analisi e valutazione dell'ambiente di controllo di AMO per identificare le eventuali carenze rispetto alle componenti chiave del MOG.

La seguente fase ha prodotto specifica documentazione di pianificazione, organizzazione, comunicazione e avvio del progetto di predisposizione e sviluppo del MOG.

5.3. Fase 2: Risk Assessment Micro

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- Analisi di dettaglio delle aree a rischio identificate attraverso interviste;
- Identificazione degli specifici processi/attività sensibili ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 emersi dall'analisi di dettaglio delle aree ("macro aree" di attività sensibili);
- Valutazione dei rischi attraverso la mappatura dei processi sensibili in termini di:
 - reati prospettabili ed astrattamente ipotizzabili a cui ciascun processo risulta esposto;
 - potenziali modalità attuative del reato per ciascun processo;
 - aree/ruoli coinvolti nel processo;
 - livello di copertura – tramite la predisposizione di protocolli preventivi – dei processi in termini di: sistema dei poteri, sistemi informativi, procedure documentali, reportistica;
 - descrizione del flusso di processo.

La mappatura dei processi è stata riportata all'interno della presente "Parte Generale" e all'interno delle singole "Parti Speciali" del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

5.4. Fase 3: Gap Analysis e definizione del piano di implementazione/aggiornamento

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- Identificazione del quadro di protocolli preventivi (di sistema e specifici) da applicare a ciascun processo sensibile ("macro aree" di attività sensibili) al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni;
- Valutazione della mappatura dei processi sensibili – effettuata nella Fase 2 – al fine di identificare le carenze dei processi sensibili rispetto al quadro dei protocolli preventivi identificati (*Gap Analysis*);
- Definizione del piano di azioni da attuare per lo sviluppo del MOG all'interno della Società, tenendo conto delle carenze emerse sui processi (*Risk Assessment Micro*) e delle raccomandazioni fornite nella Fase 1 del progetto con riferimento all'ambiente di controllo e alle componenti macro del modello (*Risk Assessment Macro*).

Il risultato di tali attività è stato riportato all'interno della "Parte Generale" e all'interno delle singole "Parti Speciali" del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

5.5. Fase 4: implementazione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la AMO s.p.a.

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- Implementazione/aggiornamento del piano di azioni di miglioramento – definito alla Fase 3 – che ha portato alla definizione, condivisione e formalizzazione di:
 - componenti macro del MOG: Codice etico, Struttura organizzativa, Sistema delle deleghe e dei poteri, Sistema sanzionatorio, Regolamento OdV;
 - protocolli preventivi – di sistema e specifici – e processi strumentali per ciascuna “macro area” di attività sensibili, oggetto di dettagliata analisi nelle relative “Parti Speciali”.
- Formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 riportato integralmente in allegato al presente documento.

5.6. Fase 5: Aggiornamento e adeguamento del MOG alle intervenute modifiche organizzative e normative

L'analisi del rischio deve essere pertanto considerata una attività dinamica in modo da mettere l'Organismo di Vigilanza e in generale l'azienda in grado di avere sempre presente gli elementi di rischio della propria gestione.

Si tratta quindi di ripetere l'intero ciclo di analisi su tutte le attività aggiungendo se necessario le modifiche legislative intervenute dall'ultimo aggiornamento (es. nuovi reati, nuove modalità di gestione dei rischi, etc.) e le modifiche ai processi derivanti dagli interventi organizzativi effettuati e dall'evoluzione dell'azienda.

In definitiva si dovrà ricalcolare il profilo di rischio applicando il modello e individuando quindi sia il Rischio Inerente che quello Residuo.

In questo processo di aggiornamento non ha importanza il confronto complessivo fra il profilo di rischio attuale e il precedente in quanto le due situazioni si riferiscono a contesti organizzativi e legislativi fra loro non necessariamente confrontabili.

Pertanto le azioni di miglioramento o correttive saranno definite non tanto sulla base di un differenziale fra profili di rischio diversi ma sulle evidenze mostrate dall'analisi di rischio aggiornata.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 è stato presentato al Vertice aziendale e successivamente sottoposto all'Amministratore unico ed approvato.

6. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO

6.1. Modelli di riferimento

Il presente Modello è ispirato alle «Linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato ex d.lgs. 231/01» approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (aggiornate al giugno 2021).

In relazione alla disciplina del *Whistleblowing*, l'aggiornamento del Modello si ispira alla nota illustrativa di Confindustria del gennaio 2018, nonché alla circolare Assonime del 28 giugno 2018.

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

- una prima fase consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Da un punto di vista concettuale, la riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti: 1) la probabilità di accadimento dell'evento; 2) l'impatto dell'evento stesso.

Per operare efficacemente, il sistema delineato non può però ridursi a un'attività saltuaria, ma deve tradursi in un processo continuo da reiterare con particolare attenzione ai momenti di cambiamento della Società.

Va peraltro osservato che la premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo adeguato passa attraverso la definizione del "*rischio accettabile*".

La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal d.lgs. n. 231 del 2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un **sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente**.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, comma 1, lett. c), «*le persone hanno commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione*»).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del d.lgs. n. 231 del 2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 da parte dell'apposito organismo di vigilanza. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

Secondo le Linee Guida, la realizzazione di un sistema di gestione del rischio deve muovere dal presupposto che i reati possano comunque essere commessi anche una volta attuato il modello. Laddove si tratti di reati dolosi, il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (es.

corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (es. attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse. Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

Quanto alle modalità operative della gestione dei rischi, soprattutto con riferimento a quali soggetti/aree possono esserne concretamente incaricati, le metodologie possibili sono sostanzialmente due:

- valutazione da parte di un organismo della Società che svolga questa attività con la collaborazione del *management* di linea;
- autovalutazione da parte del *management* operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

Secondo l'impostazione logica appena delineata, di seguito verranno esplicitati i passi operativi che la Società dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal d.lgs. n. 231 del 2001. Nel descrivere tale processo logico, enfasi viene posta sui risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema.

Inventariazione degli ambiti di attività di AMO

Lo svolgimento di tale fase può avvenire secondo approcci diversi, tra gli altri, per attività, per funzioni, per processi. Esso comporta, in particolare, il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà della Società, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Nel medesimo contesto è altresì opportuno porre in essere esercizi di *due diligence* tutte le volte in cui, in sede di valutazione del rischio, siano stati rilevati "indicatori di sospetto" (ad esempio conduzione di trattative in territori con alto tasso di corruzione, procedure particolarmente complesse, presenza di nuovo personale sconosciuto all'ente) afferenti ad una particolare operazione commerciale.

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischiosità che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del d.lgs. n. 231 del 2001 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria.

Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree (individuate secondo il processo di cui al punto precedente). L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

A questo proposito è utile tenere conto sia della storia dell'ente, cioè delle sue vicende passate, che delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dall'art. 28 d.lgs. n. 81 del 2008.

Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi

Le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto. Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta in premessa. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il

d.lgs. n. 231 del 2001 definisce «*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*». Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici.

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo di vigilanza.

Secondo le indicazioni appena fornite, qui di seguito sono elencate, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, quelle che generalmente vengono ritenute le **componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo**, che dovranno essere attuate per garantire l'efficacia del modello.

A) Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, secondo le Linee Guida proposte da Confindustria, sono:

- il Codice etico con riferimento ai reati considerati;
- un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo; in questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;
- i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

B) Sistemi di controllo preventivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, in questo ambito, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- il Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito.

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- a) nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione della Società, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
- b) siano in particolare documentati i compiti del RSPP e degli eventuali ASPP, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente;

- formazione e addestramento: lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello. In concreto, ciascun lavoratore/operatore deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente;
- comunicazione e coinvolgimento: la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti livelli. Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso:
 - a) la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
 - b) riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente.
- gestione operativa: il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi. Dall'analisi dei processi e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza, dovrebbe esercitarne una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione dovrebbe essere posta riguardo a:

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

Sistema di monitoraggio della sicurezza: la gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso:

- a) programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- b) attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- c) descrizione delle metodologie da seguire;
- d) modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Dovrebbe, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico le cui modalità e responsabilità dovrebbero essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Questo **monitoraggio di 1° livello** è svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio, per verifiche strumentali), il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate.

È altresì necessario che l'azienda conduca una periodica attività di **monitoraggio di 2° livello** sulla funzionalità del sistema preventivo adottato. Il monitoraggio di funzionalità dovrebbe consentire l'adozione delle decisioni strategiche ed essere condotto da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della Società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

In base a tale osservazione, devono essere valutate anche le osservazioni esemplificative contenute nell'appendice delle Linee Guida (c.d. *case study*), nonché la sintetica elencazione degli strumenti di controllo ivi prevista.

6.2. Articolazione e regole per l'approvazione del modello e suoi aggiornamenti

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria:

- ad identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione della Società (statuto, regolamenti, organigrammi, procure, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse aree). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivo, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;

- a disegnare e implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- a definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come le più idonee a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida proposte da Confindustria. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica *ex post* dei comportamenti, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli della Società nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice etico.

Il Modello, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi della Società nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;

- adeguata regolamentazione procedurale delle attività cosiddette *sensibili*, cosicché: o i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità; o le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività; o siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; o siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni; o esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni della Società; o lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria, e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, la Società reputa fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

6.3. Fondamenta e contenuti del modello

Il Modello predisposto da AMO si fonda su:

- il Codice etico, destinato a fissare le linee di comportamento generali;
- la struttura organizzativa che definisce l'attribuzione dei compiti – prevedendo, per quanto possibile, la separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi – e i soggetti chiamati a controllare la correttezza dei comportamenti;
- la mappatura delle aree sensibili, vale a dire la descrizione di quei processi nel cui ambito risulta più agevole che possano essere commessi reati;
- i processi strumentali alle aree sensibili, ovvero quei processi attraverso i quali vengono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi in grado di supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio reato;
- l'utilizzo di procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative corrette per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree sensibili;
- l'indicazione dei soggetti che intervengono a presidio di tali attività, nei ruoli auspicabilmente distinti sia di esecutori sia di controllori, ai fini di una segregazione dei compiti di gestione e di controllo;
- l'adozione di un sistema di deleghe e di poteri, coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni, secondo il requisito della unicità del preposto alla area;
- l'individuazione di metodologie e di strumenti che assicurino un adeguato livello di monitoraggio e di controllo, sia diretto sia indiretto, essendo il primo tipo di controllo affidato agli operatori specifici di una data attività e al preposto, nonché il secondo controllo al management e all'Organismo di vigilanza;
- la precisazione dei supporti informativi per la tracciabilità delle attività di monitoraggio e di controllo (es. schede, tabulati, rapporti ecc.);
- la procedura di segnalazione, a tutela dell'integrità dell'ente, di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, anche attraverso la

- implementazione di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società Sistema che, per un verso, dovrà contemplare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni nei termini di cui alla procedura di segnalazione (*whistleblowing*), per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione e, per altro verso, dovrà prevedere sanzioni 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;
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società;
- l'attuazione di un piano: 1) di formazione del personale dirigente e dei quadri che operano in aree sensibili, degli amministratori e dell'Organismo di Vigilanza; 2) di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- la costituzione di un Organismo di Vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

La documentazione relativa al modello si compone delle seguenti parti:

Parte speciale A – Codice etico

Parte speciale B – Struttura organizzativa

Parte speciale C – Sistema delle deleghe e dei poteri e Sistema sanzionatori

Parte speciale D – Struttura, composizione, regolamento e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Parte speciale E – Reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato

Parte speciale F – Reati societari

Parte speciale G – Reati contro la personalità individuale

Parte speciale H – Reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro

Parte speciale I – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Parte speciale J – Delitti in tema di reati informatici

Parte speciale K – Reati ambientali

Parte speciale L – Reati tributari

Parte speciale M – Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante

Manuale dei protocolli preventivi

Procedura di segnalazione – Whistleblowing

Manuale penale (Appendice)

6.4. Codice etico

Il Codice etico è il documento elaborato ed adottato in via autonoma da AMO per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività cui la Società intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano in AMO e che con essa intrattengono relazioni contrattuali.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Si rende opportuno precisare che il Codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia

che la Società stessa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini, compresi fornitori e clienti; il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

Il Codice etico della Società è riportato nella "Parte speciale A: Codice etico".

6.5. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Società viene definita attraverso l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative (ordini di servizio, job description, direttive organizzative interne) da parte dell'Amministratore unico. La formalizzazione della struttura organizzativa adottata viene assicurata dal Direttore generale, che provvede periodicamente ad aggiornare l'organigramma della Società e alla sua diffusione.

La struttura organizzativa di AMO, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportata nella "Parte speciale D: Struttura organizzativa e sistema delle deleghe e dei poteri" e rappresenta la mappa delle aree della Società e delle relative funzioni che sono attribuite ad ogni area.

6.6. Procedura di segnalazione (Whistleblowing)

In data 29 dicembre 2017, è entrata in vigore la legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Di conseguenza, la legge prevede per le imprese che adottano il Modello l'obbligo di dare attuazione anche alle nuove misure.

In particolare, il Modello 231, per essere considerato idoneo ed efficace, deve prevedere le seguenti misure aggiuntive:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.
- Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.
- Nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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.

Successivamente, in data 10 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs n. 23, finalizzato ad estendere la disciplina del *Whistleblowing*, ampliando sia l'ambito soggettivo che quello oggettivo, nonché i canali interni che devono essere implementati dalla Società.

Alla luce delle modifiche normative ora illustrate, nonché sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida emesse dall'ANAC con delibera del 12 luglio 2023, il Modello 231 dovrà contemplare una specifica procedura di *Whistleblowing*, che dovrà determinare canali *ad hoc* che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

La procedura, inoltre, dovrà altresì tenere in considerazione le seguenti misure:

- l'individuazione di un sistema di gestione delle segnalazioni di violazione che consenta di garantire la riservatezza del c.d. *whistleblower*;
- la formazione specifica dei soggetti apicali, nonché di quelli a loro subordinati;
- l'integrazione del sistema disciplinare predisposto dal Modello 231, con l'inclusione di sanzioni nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La procedura di segnalazione (*Whistleblowing*) è riportata nel documento "Procedura di segnalazione", che racchiude tutte le modalità utilizzabile per le segnalazioni.

6.7. Aree di attività sensibili, processi strumentali e processo decisionale

Il processo decisionale afferente le aree di attività sensibili deve uniformarsi ai seguenti criteri:

- ogni decisione riguardante le operazioni nell'ambito delle aree di attività sensibili, come di seguito individuate, deve risultare da un documento scritto;
- non potrà comunque mai esservi identità soggettiva tra colui che decide in merito allo svolgimento di un processo all'interno di un'area di attività sensibile e colui che effettivamente lo pone in essere portandola a compimento;
- non potrà mai esservi identità soggettiva tra coloro che decidono e pongono in essere un processo all'interno di un'area sensibile e coloro che risultano investiti del potere di destinarvi le necessarie risorse economiche e finanziarie.

Di seguito si riportano le principali attività sensibili e i principali processi strumentali, oggetto di dettagliata analisi nelle relative parti speciali.

Per i reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato (parte speciale E):

(Omissis)

Per i reati societari (parte speciale F):

(Omissis)

Per i reati contro la personalità individuale (parte speciale G):

(Omissis)

Per i reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro (parte speciale H):

(Omissis)

Per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (parte speciale I):

(Omissis)

Per i reati in materia di reati informatici (parte speciale J):

(Omissis)

Per i reati ambientali (parte speciale K):

(Omissis)

Per i reati tributari (parte speciale L):

(Omissis)

Per i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (parte speciale M):

(Omissis)

Per quanto concerne:

- i reati in materia di violazione del diritto di autore, poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- i reati in materia di criminalità organizzata (art. 24 ter), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- i reati contro l'industria e il commercio (artt. 24 e 25), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- i reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- i reati transnazionali (richiamati dalla legge 16 marzo 2006 n. 146), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- i reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *novies*), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (25 *duodecies*), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- i reati di xenofobia e razzismo (art. 25 *terdecies*), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- i reati in materia di frodi sportive (art. 25 *quaterdecies*), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;
- i reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*), poiché assenti aree di rischio ad essi relative;

si è ritenuto che la specifica attività svolta da AMo s.p.a. non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

6.7.1. Archiviazione della documentazione relativa alle attività sensibili e ai processi strumentali

Le attività condotte nell'ambito delle attività sensibili e dei processi strumentali trovano adeguata formalizzazione con particolare riferimento alla documentazione predisposta all'interno della realizzazione delle stesse.

6.7.2. Sistemi informativi e applicativi informatici

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito di attività sensibili o processi strumentali, o a supporto delle stesse, è garantita la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informativi (supporti hardware e software).

6.8. Procedure: preparazione, approvazione e revisione

aMo si sta dotando di una struttura di procedure e regolamenti formalizzati a disciplina delle principali attività, Tra questi, si indicano:

- amministrazione, contabilità e tesoreria
- acquisiti e affidamenti
- selezione/assunzione/gestione del personale
- sistemi informativi
- gestione conflitti di interesse

6.9. Sistema delle deleghe e dei poteri

Il Sistema delle deleghe e dei poteri di AMO, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportato nella "Parte speciale B: Struttura organizzativa e sistema delle deleghe e dei poteri".

6.10. Informativa e formazione

6.10.1. Informativa

Per garantire l'efficacia del Modello, AMO si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza, da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

A tal fine, AMO provvederà alla diffusione del Modello mediante le seguenti modalità di carattere generale:

- la creazione sul sito intranet della Società di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:
 - 1) un'informativa di carattere generale relativa al Decreto e alle linee guida adottate per la redazione del Modello;
 - 2) la struttura e le principali disposizioni operative del Modello adottato da AMO;
 - 3) la procedura di segnalazione all'OdV e la scheda standard per la comunicazione – da parte dei soggetti in posizione apicale e dei dipendenti – di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello;
- la creazione di un *link* sul sito della Società che contenga il Codice etico e la parte generale del Modello adottati.

Al momento dell'adozione del Modello, verrà inviato a tutti i dipendenti in organico una comunicazione – da parte degli organi individuati (es. Amministratore unico, etc.) – per avvertire che AMO si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, rimandando al sito intranet di AMO per maggiori dettagli e approfondimenti.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata un'apposita informativa sul Modello adottato contenente una nota informativa, nel corpo della lettera di assunzione, dedicata al Decreto ed alle caratteristiche del Modello adottato. L'informativa rivolta ai cittadini di lingua diversa rispetto alla lingua italiana dovrà avvenire mediante lingua e/o metodo idoneo alla comprensione dell'argomento trattato.

6.10.2. Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni alla Società (consulenti, partner, fornitori etc.) saranno opportunamente informati in merito all'adozione, da parte di AMO, di un Modello includente un Codice etico. A tal fine AMO comunicherà a tutti i suddetti soggetti l'esistenza dell'indirizzo internet nel quale è possibile visionare il Modello e il Codice etico. Verrà inoltre richiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti. Per quanto riguarda i consulenti esterni che stabilmente collaborano con AMO, sarà cura della Società prendere contatti con questi e accertarsi che detti consulenti siano a conoscenza dell'adozione del Modello da parte della Società e siano disposti a rispettarlo.

6.10.3. Formazione

I contenuti dei programmi di formazione devono essere vagliati e avallati da un consulente esterno alla Società, esperto o in materia di responsabilità amministrativa delle Società (d.lgs. n. 231/2001) o, più in generale, in materie penalistiche, che opererà anche di concerto con l'OdV.

Della formazione occorre tenere traccia formale.

6.10.4. Formazione del personale in posizione c.d. "apicale"

La formazione del personale c.d. "apicale", compresi i componenti dell'OdV, avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione e di frequenza nonché con un test valutativo finale – che può essere tenuto anche oralmente – in grado di attestare la qualità dell'attività formativa ricevuta.

La formazione e l'aggiornamento devono essere calendarizzati all'inizio dell'anno e, per eventuali neo assunti in posizione c.d. "apicale", avviene sulla base anche di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione.

La formazione dei soggetti in posizione c.d. "apicale" deve essere suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specificata".

6.10.5. Formazione di altro personale

La formazione della restante tipologia di personale inizia con una nota informativa interna che, per i neo assunti, sarà consegnata al momento dell'assunzione.

Anche la formazione del personale diverso da quello c.d. "apicale", avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione e di frequenza nonché con un test valutativo finale – che può essere tenuto anche oralmente – in grado di attestare la qualità dell'attività formativa ricevuta.

La formazione e l'aggiornamento devono essere calendarizzati all'inizio dell'anno.

La formazione dei soggetti diversi da quelli in posizione c.d. "apicale" deve essere suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specificata", di carattere eventuale e/o parziale.

6.10.6. Formazione dell'Organismo di Vigilanza

La formazione dell'Organismo di Vigilanza viene concordata unitamente a un consulente esterno alla Società, esperto o in materia di responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. n. 231/2001) o, più in generale, in materia penalistiche.

Questa formazione è volta a fornire all'Organismo di Vigilanza sia una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del Modello organizzativo e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società, sia gli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo.

Questa formazione – obbligatoria e controllata – può avvenire, in generale, mediante la partecipazione: 1) a convegni o seminari in materia di d.lgs. n. 231 del 2001; 2) a riunioni con esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. n. 231 del 2001) o in materie penalistiche; in particolare, con riferimento alla sola comprensione del Modello organizzativo e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società, mediante la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento organizzati per i soggetti in posizione c.d. “apicale”.

La formazione dell'OdV, deve avere i contenuti della formazione “generalista” e “specificata” già descritta, nonché approfondimenti:

- in tema di indipendenza;
- in tema di autonomia;
- in tema di continuità d'azione;
- in tema di professionalità;
- in tema di rapporti con gli organi sociali;
- in tema di rapporti con gli altri organi preposti al controllo interno;
- in tema di rapporto tra l'implementazione del Modello e gli altri sistemi di controllo presenti in azienda;
- in tema di *whistleblowing* e di gestione delle segnalazioni per la tutela della riservatezza dei segnalanti;
- in tema di segnalazioni anonime all'OdV;
- in tema di rendicontazione dell'attività dell'OdV (verbali di ispezione, relazioni delle riunioni ecc.);
- in tema di esempi di check list per l'attività di ispezione;
- esempi di mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali

6.11. Sistema sanzionatorio

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per garantire l'effettività del modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2 lettera e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) del Decreto prevedono che il modello debba «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello e dal Codice etico sono assunte da AMO in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello o del Codice stesso possano determinare.

AMO ha redatto ed applica il sistema sanzionatorio conformemente ai principi di cui sopra, il quale forma parte integrante e sostanziale del modello come “Parte Speciale C”.

6.12. Reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato

Una descrizione particolareggiata delle attività di analisi svolte e dei protocolli adottati da AMO in merito a quanto disciplinato dagli artt. 24 e 25 del Decreto è riportata nella “Parte Speciale E: Reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato”.

6.13. Reati societari

Una descrizione particolareggiata delle attività di analisi svolte e dei protocolli adottati da AMO in merito a quanto disciplinato dall'art. 25 *ter* è riportata nella “Parte Speciale F: Reati societari”.

6.14. Reati contro la personalità individuale

Una descrizione particolareggiata delle attività di analisi svolte e dei protocolli adottati da AMO in merito a quanto disciplinato dall'art. 25 *quinquies* è riportata nella “Parte Speciale G: Reati contro la personalità individuale”.

6.15. Reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro

Una descrizione particolareggiata delle attività di analisi svolte e dei protocolli adottati da AMO in merito a quanto disciplinato dall'art. 25 *septies* è riportata nella "Parte Speciale H: Reati in tema di sicurezza sul lavoro".

6.16. Reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Una descrizione particolareggiata delle attività di analisi svolte e dei protocolli adottati da AMO in merito a quanto disciplinato dall'art. 25 *octies* è riportata nella "Parte Speciale I: Reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio".

6.17. Reati in materia di delitti informatici

Una descrizione particolareggiata delle attività di analisi svolte e dei protocolli adottati da AMO in merito a quanto disciplinato dall'art. 24 *novies* è riportata nella "Parte Speciale J: Reati in materia di delitti informatici".

6.18. Reati ambientali

Una descrizione particolareggiata delle attività di analisi svolte e dei protocolli adottati da AMO in merito a quanto disciplinato dall'art. 25 *undecies* è riportata nella "Parte Speciale K: Reati ambientali".

6.19. Reati tributari

Una descrizione particolareggiata delle attività di analisi svolte e dei protocolli adottati da AMO in merito a quanto disciplinato dall'art. 25 *quinquiesdecies* è riportata nella "Parte Speciale L: "Reati tributari".

6.20. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante

Una descrizione particolareggiata delle attività di analisi svolte e dei protocolli adottati da AMO in merito a quanto disciplinato dall'art. 25 *octies.1* è riportata nella "Parte Speciale M: "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

6.21. Organismo di vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6 comma 1, lett. b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di Vigilanza, la Società ha provveduto all'identificazione e alla nomina di tale Organismo. Per i dettagli si rimanda alla "Parte speciale D: Struttura, composizione, regolamento e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza".

6.22. Procedura di nomina del difensore di fiducia dell'ente in caso di incompatibilità con il legale rappresentante

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza del 10 ottobre 2022 n. 38149 del 2022, ha precisato che in tema di responsabilità da reato degli enti, il rappresentante legale che risulti indagato o imputato del reato presupposto non può provvedere alla nomina del difensore dell'ente, in ragione del generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 d.lgs. n. 231 del 2001.

La *ratio* del divieto di cumulo, nella stessa persona, delle due posizioni soggettive (indagato e legale rappresentante in giudizio dell'ente) è proprio quella di prevenire eventuali compressioni del diritto di difesa in capo all'ente, che potrebbe trovarsi nella necessità di sostenere linee difensive "avverse" al suo vertice.

Sul punto, la Società, in linea con l'orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte di Cassazione, ha ritenuto opportuno individuare un'adeguata catena dei poteri di rappresentanza così da evitare che la nomina del difensore

di fiducia dell'ente nel procedimento collida con gli interessi, eventualmente contrapposti, del rappresentante legale chiamato a rispondere del reato presupposto.

In particolare, nel caso in cui il legale rappresentante non possa procedere alla nomina del difensore per incompatibilità, vi potrà provvedere:

- (i) il Direttore generale;
- (ii) un procuratore speciale nominato ad hoc.