

VELLETRI SERVIZI SPA

MODELLO ORGANIZZATIVO

Revisione 0

Decreto Legislativo 231/2001

ADOZIONE DEL MODELLO

1. IL D. LGS. N. 231/2001

1.1 Principi generali

1.2 L'adozione del Modello al fine di prevenire per quanto possibile il compimento dei reati

2. FUNZIONE DEL MODELLO

2.1 Funzione e scopo del Modello

2.2 La costruzione del Modello e la sua struttura

2.3 Principi generali

3. I REATI

4. ATTIVITA' AZIENDALI RILEVANTI

4.1. Missione aziendale, struttura e principali aree di attività.

4.2. Attività sensibili

5. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

6. ORGANISMO DI VIGILANZA DI VELLETRI SERVIZI SPA

6.1. Identificazione

6.2. Monocraticità o Collegialità

6.3. Nomina e composizione

6.4. Durata

6.5. Cause di ineleggibilità e decadenza dei membri dell'Organo di Vigilanza

6.6. Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

6.7. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

6.8. Flussi informativi

6.8.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

6.8.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. Obblighi dei dipendenti

7. FORMAZIONE

7.1. Formazione del personale e comunicazione del Modello Organizzativo 231

7.1.1. Comunicazione del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico

7.1.2. Corsi di Formazione

7.2. Ulteriore ruolo e funzione dell'Organismo di Vigilanza

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Funzione del sistema disciplinare

8.2. Violazioni del presente Modello 231, del Codice Etico e delle altre disposizioni di legge in materia.

8.3. Procedura per l'applicazione delle sanzioni disciplinari

- 8.4. Sistema sanzionatorio per il personale dipendente non dirigente
- 8.5 Sistema sanzionatorio per il personale dipendente con qualifica dirigenziale
- 8.6. Misure nei confronti degli amministratori
- 8.7. Misure nei confronti dei Sindaci
- 8.8. Misure nei confronti dei Collaboratori e dei Partners

9. REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 E DEL CODICE ETICO

10. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

**11. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO 231
ADOZIONE DEL MODELLO**

Con delibera dell'Organo Amministrativo del la società VELLETRI SERVIZI SPA del Comune di Velletri si dota del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previsto dal Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n.231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (in seguito denominato D.Lgs. 231). La società si dota altresì del Codice Etico.

VELLETRI SERVIZI SPA ha ritenuto di adottare un Modello Organizzativo allo scopo di tutelare la società, di garantire i propri dipendenti, di manifestare ai terzi con chiarezza l'impegno a seguire i principi di comportamento meglio illustrati nel Codice Etico.

Il presente modello si compone di due parti, una di ordine generale e una parte speciale contenente i reati

presupposto che si riepilogano nella tabella sottostante:

REATI PRESUPPOSTO EX D.LGS 231/2001
Art. 24
Art. 24 bis
Art. 24 ter
Art. 25
Art. 25 bis
Art. 25 bis 1
Art. 25 ter
Art. 25 quater
Art. 25 quater 1
Art. 25 quinquies
Art. 25 sexies
Art. 25 septies

Art. 25 octies
Art. 25 novies
Art. 25 decies
Art. 25 undecies
Art. 25 duodecies

IL D. LGS. N. 231/2001

1.1 Principi generali

Con l'emanazione del Decreto Legislativo n.231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa

delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento interno un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti con o senza personalità giuridica per alcuni determinati reati commessi a vantaggio o nell'interesse degli enti medesimi da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del soggetto giuridico interessato 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 medesimo.

Quest'ultimo è inoltre responsabile per i reati commessi (sempre a suo vantaggio o interesse) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati.

L'ente non risponde se l'autore del fatto criminoso ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa dell'ente, quindi, si aggiunge a quella (penale) che coinvolge l'autore materiale del fatto criminoso. Peraltro, la responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore materiale del fatto criminoso non è stato identificato o non è imputabile.

Le sanzioni previste dalla normativa a carico dell'ente sono molteplici: sanzioni pecuniarie ed interdittive, confisca, pubblicazione della sentenza che accerta la responsabilità.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti: divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, interdizione dall'esercizio dell'attività, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi. Quanto alla tipologia di reati presi in considerazione dalla disciplina in esame, meglio identificati nel capitolo 3, si distinguono alcune macro aree di

reati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione
- reati societari
- reati informatici
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo
- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- delitti contro la personalità individuale.

1.2 L'adozione del Modello al fine di prevenire per quanto possibile il compimento dei reati

Nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa, il Decreto prevede una specifica forma di esonero da detta responsabilità. Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non è responsabile se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed effettivamente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e del loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza di tali obblighi qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Al fine di potere usufruire della facoltà di esonero, è quindi necessario che l'ente costruisca un sistema di controllo preventivo che se opportunamente adottato ed efficacemente attuato, renda realizzabile il comportamento criminoso solo grazie all'elusione del predetto sistema.

Pertanto i Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) 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 ad impedire la commissione di tali 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.

2 - FUNZIONE DEL MODELLO

2.1 Funzione e scopo del Modello

La realizzazione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari, assume particolare significato per Velletri Servizi SpA, in ragione della peculiare attività svolta, quale società di supporto strumentale del Comune di Velletri.

Un efficace ed efficiente sistema di controllo interno realizza, inoltre, l'obiettivo di massimizzare la percezione qualitativa dei servizi resi, i quali vedono la società quale supporto tecnico del Comune di Velletri, e quindi ne possono trasferire le considerazioni positive o negative sui comportamenti.

Queste, in estrema sintesi, le finalità che si intende raggiungere attraverso l'adozione del Modello:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Velletri Servizi nelle attività a rischio, delle conseguenze in cui possono incorrere, nel caso di violazione delle

disposizioni ivi riportate, con riferimento sia alle sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti che a quelle amministrative irrogabili all'azienda;

- ribadire la condanna di Velletri Servizi verso simili forme di comportamento illecito, in quanto le stesse (anche qualora possano apparentemente portare vantaggi alla società) sono contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etici ai quali Velletri Servizi intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale;

- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, e alla proceduralizzazione dei processi sensibili, di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2 La costruzione del Modello e la sua struttura

Ai fini dell'adeguamento alla normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001, Velletri Servizi ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La redazione dello stesso è stata preceduta da un'attività preparatoria suddivisa in differenti fasi e tesa alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Di seguito si descrivono brevemente le diverse fasi in cui si è articolato il lavoro:

a) Identificazione dei Processi Sensibili: si è proceduto ad esaminare la documentazione aziendale e ad intervistare i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, al fine di approfondire i Processi Sensibili e il controllo sugli stessi. Tale verifica è stata accompagnata da una ricognizione sulla passata attività della Società allo scopo di verificare l'esistenza di eventuali situazioni a rischio e le relative cause, e dall'analisi delle procedure adottate dalla società.

b) Elaborazione degli interventi di implementazione del sistema di organizzazione: sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione del Modello ai sensi del D.Lgs. n.231/01.

c) Predisposizione del Modello: il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e una "Parte speciale", come già anticipato in precedenza.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, è demandato all'organo Amministrativo di Velletri Servizi il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita delibera.

2.3 Principi generali

I principi generali su cui si fonda il presente Modello sono i seguenti:

- La mappatura delle attività 'sensibili' dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- La predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i reati di cui al D. Lgs. n.231/2001;
- L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come di seguito meglio descritto;
- La verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
- Il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- La definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- La messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- L'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché dell'efficacia del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post, anche a campione e documentazione dei controlli effettuati);
- L'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico e delle procedure previste dal Modello.

3. I REATI PRESUPPOSTO

I reati per i quali sono applicabili le previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001 sono contenuti nel Capo I, Sezione III del citato decreto, dagli **artt. 24 a 25 duodecies**. Il novero dei reati così come individuato dai predetti articoli di legge è stato ampliato rispetto a quello individuato originariamente, attraverso alcuni interventi modificativi della norma originale.

Si dettagliano di seguito tutte le fattispecie di reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001:
L'art.24 prevede le fattispecie di reato concernenti 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. In sintesi l'art. 24 disciplina:

- truffa aggravata in danno dello Stato (**art. 640 c.p.**)
- frode informatica (**art. 640 ter c.p.**)
- malversazione a danno dello Stato (**art. 316 bis c.p.**)
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (**art. 316 ter c.p.**)
- truffa aggravata per il conseguimento delle erogazioni pubbliche (**art. 640 bis c.p.**)

L'art 24 bis disciplina i reati informatici, in particolare:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (**art. 615 ter c.p.**);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (**art. 617 quater c.p.**);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (**art. 617 quinquies**);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (**art. 635 bis**);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (**art. 635 ter**);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (**art. 635 quater**);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (**art. 635 quinquies**)

L'art. 24 ter disciplina i delitti di criminalità organizzata. In particolare:

- associazione per delinquere (art. 416 sesto comma c.p.)
- associazione a delinquere per stampo mafioso (art. 416 bis c.p.)
- scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.)
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990).

L'art. 25 prevede i seguenti reati:

- corruzione per atto d'ufficio (**art. 318 c.p.**)
- pene per il corruttore (**art. 321 c.p.**)
- istigazione alla corruzione da parte di chiunque e nei confronti di un pubblico ufficiale per indurlo a compiere un atto del suo ufficio (**art. 322 c.p.**)

- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (**art. 319 c.p.**)
- corruzione in atti giudiziari (**art. 319 ter c.p.**)
- concussione (**art. 317 c.p.**)
- corruzione di una persona incaricata di pubblico servizio (**art. 320 c.p.**)
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle comunità europee e di funzionari delle comunità europee e stati esteri (**art. 322 bis c.p.**)

L'art. 25 bis prevede le seguenti fattispecie di reato:

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

L'art. 25 bis 1 disciplina:

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

- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

L'art. 25 ter disciplina i reati societari. In particolare:

- false comunicazioni sociali (**art. 2621 c.c.**)
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (**art. 2622 c.c.**)
- falso in prospetto (**art. 2623 c.c.**)
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (**art. 2624 c.c.**)
- impedito controllo (**art. 2625 c.c.**)
- indebita restituzione dei conferimenti (**art. 2626 c.c.**)
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (**art. 2627 c.c.**)
- illecite operazione sulle azioni o quote sociali o della società controllante (**art. 2628 c.c.**)
- operazioni in pregiudizio dei creditori (**art. 2629 c.c.**)
- omessa comunicazione del conflitto d'interesse (**art. 2629 bis c.c.**)
- formazione fittizia del capitale (**art. 2632 c.c.**)
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (**art. 2633 c.c.**)
- illecita influenza sull'assemblea (**art. 2636 c.c.**)
- aggio (**art. 2637 c.c.**)
- ostacolo dell'esercizio di esecuzione della pubblica vigilanza (**art. 2638 c.c.**);
- corruzione tra privati (**art. 2635 c.c.**).

L'art. 25 quater disciplina i reati terroristici. In particolare:

- associazioni con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (**art. 270 bis c.p.**)
- associazioni sovversive (**art. 270 c.p.**)
- arruolamento con finalità terrorismo anche internazionale (**art. 270 quater c.p.**)

L'art. 25 quater 1 disciplina i reati derivanti da pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'**art. 583 bis c.p.** e che interessano la riduzione in schiavitù, la tratta di esseri umani, la prostituzione minorile e la pedopornografica.

L'art. 25 quinquies disciplina i delitti contro la persona individuale. In particolare:

- riduzione o mantenimento in servitù o in schiavitù (**art. 600 c.p.**)
- tratta di persone (**art. 601 c.p.**)
- acquisto o alienazione di schiavi (**art. 602 c.p.**)
- prostituzione minorile (**art. 600 bis c.p.**)
- pornografia minorile (**art. 600 ter c.p.**)

- detenzione di materiale pornografico (**art. 600 quater c.p.**)
- pornografia virtuale (**art. 600 quater comma 1 c.p.**)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (**art. 600 quinquies c.p.**).

L'art. 25 sexies disciplina i reati derivanti da abusi di mercato. Si tratta di reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione dei mercati finanziari di cui al **D.Lgs. 58/1998** (Testo Unico in Materia di Intermediazione Finanziaria e Creditizia).

L'art. 25 septies disciplina i reati di omicidio colposo e lesioni personali gravissime commessi in violazione della norma antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, introdotta dalla **L. 123/2007**.

L'art. 25 octies disciplina i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli **art. 648, 648 bis e 648 ter del c.p.**

L'art. 25 novies disciplina i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. In particolare:

- messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (**art. 171, co. 1, lett. a-bis), L. 633/1941**)

- reato di cui al punto precedente commesso su un'opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (**art.171, co. 3, L. 633/1941**)

- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, - detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale ovvero concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (**art. 171-bis, co. 1, L. 633/1941**).

- riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costituente e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (**art. 171-bis, co. 2, L. 633/1941**).

L'art. 25 decies disciplina il reato d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ai sensi dell'art. 377 bis del c.p.

L'art. 25 undecies disciplina i reati ambientali previsti dagli art. 727 bis e 733 bis del c.p., dal D.Lgs. 152/06 e dalla L. 150/92.

L'art. 25 duodecies, infine, disciplina il reato di impiego di cittadini irregolari di cui all'art. 22 comma 12 bis del D.Lgs. del 1998.

Nella parte speciale allegata, in considerazione della speciale attività svolta dalla Velletri Servizi, verranno illustrati i riferimenti specifici soprattutto in riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione o inerenti la pubblica amministrazione, alla tutela dei dati ed alla sicurezza informatica e alla tutela della salute sui luoghi di lavoro.

4. ATTIVITA' AZIENDALI RILEVANTI

L'individuazione delle attività aziendali rilevanti, ove può essere presente il rischio di commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito "attività sensibili") è il risultato dell'analisi della attività che la Società svolge con abitudine e prevalenza, e dei processi aziendali decisionali.

Per ciascuna operazione devono essere identificati, o identificabili, oltre al referente del singolo processo aziendale, i poteri allo stesso assegnati, il budget di spesa necessario per la realizzazione dell'operazione, le modalità operative e gestionali esistenti.

Per tale motivo, la Società ha predisposto, in riferimento alle attività sensibili, delle procedure da utilizzare al fine di formalizzare gli incarichi e di rendere trasparente l'attribuzione e l'esecuzione dei compiti alle singole strutture ed al personale ivi assegnato, nonché il risultato raggiunto, anche con una comparazione rispetto alle previsioni inizialmente effettuate.

4.1. Missione e struttura aziendale.

Velletri Servizi gestisce i servizi pubblici del Comune di Velletri quali:

- Gestione delle entrate tributarie;
- Accertamento e riscossione, volontaria e coattiva dei tributi e delle altre entrate di pertinenza del Comune;

- Gestione del servizio sanatorie edilizie;
- Gestione delle farmacie comunali;
- Gestione del verde pubblico;
- Gestione dei bagni pubblici;
- Gestione dei parcheggi comunali;
- Gestione del servizio di ispezione e accertamento dello stato di servizio e manutenzione degli impianti termici;
- Impianti sportivi;
- Gestione del piano sociale di zona e segretariato sociale;
- Individuazione di sponsor per l'acquisizione di finanziamenti per l'organizzazione di eventi e manifestazioni di carattere culturale, folkloristico, sportivo etc.;
- Censimento ed inventario dei beni del demanio e del patrimonio indisponibile e disponibile del Comune e relativa valorizzazione;
- Ricerca, accesso e gestione dei contributi comunitari, finalizzati alla copertura dei costi di sviluppo del territorio, dell'ambiente e delle categorie più deboli;
- Gestione dell'imprenditoria giovanile, informa-giovani e formazione;
- Supporto operativo alla manutenzione delle vie e strade comunali;
- Gestione supporto strategico tecnico al Comune;
- Gestione per servizio di sorveglianza e guardiania di parchi e giardini comunali.

La società può compiere attività connessa, strumentale, complementare o affine rispetto a quelle sopra riportate.

Gli organi di governo della Velletri Servizi sono:

- Consiglio di Amministrazione per l'amministrazione ordinaria e straordinaria
- Direttore Generale
- Collegio Sindacale, che svolge le funzioni di vigilanza circa l'osservanza della Legge e dello Statuto, nonché del rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali.

4.2. Principali attività e aree sensibili

L'attività di Velletri Servizi si svolge esclusivamente nei confronti della Pubblica Amministrazione Locale Comune di Velletri, attraverso l'attività di prestazione di servizi di supporto strumentale.

Con riferimento a tali aree e con riferimento anche ai settori di attività diverse, l'Organismo di Vigilanza, nella relazione annuale che è tenuto a presentare agli Organi amministrativi e di controllo della Società, individuerà ulteriori attività sensibili che, a seconda dell'evoluzione legislativa o gestionale della Società, dovranno essere comprese nel novero delle ipotesi, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi tra cui, non escluso, l'aggiornamento del presente modello organizzativo o del Codice Etico.

L'esame analitico delle attività sensibili è riportato nella parte speciale, con riferimento alla fattispecie di reato ivi previste.

Nello specifico la Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) indicare le "regole di comportamento" e le procedure che gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti, i collaboratori ed i partner di Velletri Servizi sono chiamati ad osservare, ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica;
- c) individuare un sistema di tracciabilità delle decisioni nonché di individuazione della esatta gerarchia aziendale al fine di consentire un corretto e trasparente monitoraggio delle procedure nonché l'individuazione dei responsabili di eventuali violazioni, al fine di prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o qualsiasi altro comportamento che possa nuocere alla Società ed alla propria immagine.

Sono state redatte negli appositi allegati le parti speciali inerenti le seguenti classi di reato a maggior rischio di commissione: reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 d.lgs 231/2001), Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter), Reati societari (art. 25 ter).

5. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I comportamenti dei dipendenti ed amministratori ("Dipendenti"), dei collaboratori o fornitori di Velletri Servizi devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Codice Etico.

i poteri attribuiti, gli atti per i quali è stato conferito, il potere di firma, il limite di spesa, i tempi richiesti per

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente ai competenti organi di controllo ed all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;

I compensi dei Consulenti e dei Partners devono essere determinati solo per iscritto.

Nessun tipo di pagamento può essere effettuato in violazione delle procedure interne;

Gli amministratori devono assumere tutte le decisioni nel rispetto del principio della trasparenza, nonché della correttezza, al fine di garantire il corretto esercizio dell'attività ed il perseguimento degli scopi sociali. E ciò ancora a più forte ragione laddove le decisioni prese dagli amministratori abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi.

Devono essere, inoltre, rispettate e, qualora non ancora adottate, devono essere istituite, da parte degli amministratori, apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (ai soci, agli altri organi, alle società di revisione) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento, con possibilità di riferirsi all'Organismo di Vigilanza o al Collegio Sindacale in caso di ostacolo o rifiuto.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA DI VELLETRI SERVIZI SPA

6.1. Identificazione

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, componente necessaria per un modello organizzativo efficace è la costituzione di un organo interno a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale Organismo, conformemente alle linee di indirizzo indicate nel Codice Etico, si presenta come supporto al sistema organizzativo interno, la cui funzione di monitoraggio e consultiva, in materia di miglioramenti del sistema stesso, costituisce un ulteriore elemento in grado di tutelare i dipendenti stessi, oltre che l'azienda.

6.2. Collegialità

L'Organismo di Vigilanza è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento secondo quanto stabilito nel presente modello.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dall'approvazione, in maniera autonoma, di un eventuale Regolamento che disciplina il funzionamento dell'Organismo, dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale attribuite all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è supportato per le attività di segreteria da risorse che saranno individuate negli uffici competenti.

6.3. Nomina e composizione

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Velletri Servizi S.p.A. può essere composto da tre membri esterni ovvero da un solo membro esterno alla struttura societaria individuato tra professionisti/società con competenze specifiche in tema di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e/o con esperienze in attività di controllo amministrativo/contabile di società.

6.4. Durata dell'incarico dell'ODV

L'Organo di Vigilanza, nominato ai sensi di quanto previsto dal presente modello dura in carica tre anni, salvo diverse determinazioni del Consiglio di Amministrazione della società all'atto della nomina ovvero del Socio Unico Comune di Velletri.

L'organo amministrativo, nella delibera con cui si procede alla nomina, può prevedere che la durata della carica sia inferiore rispetto a quella indicata nel comma precedente, comunque mai inferiore ad un anno.

L'O.d.V. decade alla data indicata all'atto della nomina; in mancanza di tale indicazione decade dalla carica alla data dell'Assemblea dei soci, convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, pur continuando a svolgere "ad interim" le proprie funzioni sino a quando avvenga la nomina dei nuovi componenti dell'Organismo di Vigilanza, e gli stessi abbiano effettivamente assunto l'incarico.

In caso di dimissioni o di impedimento di uno dei membri, la sostituzione dovrà essere effettuata mediante delibera dell'organo amministrativo. A tal fine, il Presidente o ciascun membro dell'Organo di Vigilanza daranno immediatamente avviso all'Organo

Amministrativo ed al Collegio Sindacale dell'accaduto affinché si possa procedere alla sostituzione.

In riferimento alle previsioni di cui al precedente comma, il membro dimissionario o impedito rimarrà in carica fino al momento in cui l'Organo Amministrativo non provveda alla nomina di un nuovo componente, in sostituzione di quello dimessosi o oggetto di impedimento all'esercizio delle funzioni e comunque nel rispetto di quanto previsto dal punto 6.3.

In riferimento alle previsioni dei commi precedenti, in caso di morte di uno dei membri dell'O.d.V., il Presidente o ciascuno dei membri ne daranno immediata comunicazione all'organo amministrativo il quale dovrà procedere all'adozione dei provvedimenti più opportuni, e, nel caso lo ritenga opportuno al fine di garantire il corretto funzionamento dello stesso, potrà nominare un sostituto che resterà in carica sino alla delibera di nomina del sostituto da parte dell'organo amministrativo. Il sostituto nominato dall'organo amministrativo resterà in carica fino alla naturale scadenza dell'O.d.V.

Qualora le dimissioni o le cause di impedimento riguardino tutti, la maggioranza o l'unico membro dell'O.d.V., le dimissioni dovranno essere presentate all'organo amministrativo e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, che procederà all'immediata sostituzione di tutti i componenti dell'Organo di Vigilanza, nel rispetto di quanto previsto dal precedente punto 6.3.

L'organo amministrativo, in presenza di una giusta causa, che dovrà essere analiticamente indicata nella delibera, potrà revocare o sostituire il membro alla fine di ciascun esercizio sociale.

Fatta salva l'ipotesi di rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, e fatta salva l'ipotesi di giusta causa di revoca di cui al precedente comma, costituirà motivo di sostituzione o integrazione nella composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

L'organo amministrativo, contestualmente alla revoca od alla sostituzione disposta ai sensi dei commi precedenti, procederà alla nomina del nuovo membro in sostituzione di quello revocato o sostituito, nel rispetto di quanto previsto dal precedente punto 6.3. In mancanza rimarrà in carica il membro revocato o sostituito fino alla data di nomina da parte dell'organo amministrativo del sostituto.

I membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ipotesi di dimissioni, di revoca, di morte, di impedimento o di decadenza di tutti o della maggioranza degli stessi, rimarranno in carica fino alla loro sostituzione da parte dell'organo amministrativo. I membri ancora in carica effettueranno la comunicazione delle avvenute dimissioni all'organo amministrativo il quale provvederà alla costituzione e la nomina dei nuovi membri, adottando nel frattempo le soluzioni più opportune, nel rispetto di quanto previsto dal precedente punto 6.3.

6.5. Cause di ineleggibilità e decadenza dei membri dell'Organo di Vigilanza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza, le stesse previste per gli amministratori ex art. 2382 c.c. ¹¹ che si richiamano integralmente.

Inoltre, ulteriori cause di decadenza e di ineleggibilità dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza, sono:

1. relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Amministrativo, dei componenti del Consiglio di Sorveglianza, società di revisione o revisori da questa incaricati; con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione ed il controllo della Società e la Società di revisione, nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
2. conflitti di interesse, anche potenziali con le Società o con Società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
3. essere componenti dell'Organo Amministrativo e delle società di revisione o revisori da questa incaricati;

¹¹ **Art. 2382 – cause di ineleggibilità e di decadenza:** non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

4. funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
5. provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione di pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231 del 2001;
6. condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. condanna per delitti non colposi;
8. in caso di inadempienze reiterate ai compiti o inattività ingiustificata dell'O.d.V.;
9. in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive a causa dell'inattività del componente;
10. quando siano state riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nell' ODV riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
11. qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità previste dal modello.

I suesposti motivi costituiscono giusta causa di revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia all'Organo Amministrativo, il quale procederà ai sensi dell'art. 6.4.

In casi di particolare gravità il Organo Amministrativo potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina "ad interim" o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

1. omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai

sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento).

2. grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e in violazione dei seguenti principi:

- autonomia decisionale;

- indipendenza intesa quale mancanza di soggezione da qualsiasi vertice aziendale, in osservanza del principio di continuità d'azione e di vigilanza sul modello e relative procedure di funzionamento.

6.6. Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Nel caso in cui non sia ancora stato approvato, al momento in cui il presente modello organizzativo diviene esecutivo, uno specifico Regolamento, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da Regolamento approvato dai membri del predetto Organismo o dall'unico membro.

1. nella convocazione verranno indicati anche gli organi che dovranno essere presenti oppure i dipendenti di cui si chiede l'audizione al fine di chiarire problemi emersi nei corsi dei controlli e delle verifiche effettuate;

2. l'avviso di convocazione verrà inviato anche ai componenti gli organi ed ai dipendenti interessati dalle audizioni di cui al punto precedente, al fine di consentirgli la partecipazione alla riunione;

3. le decisioni vengono prese sempre a maggioranza dei componenti l'Organismo, eccetto i casi espressamente indicati nel presente atto;

4. all'esito di ciascuna riunione dovrà essere redatto un verbale delle operazioni e delle decisioni compiute;

5. l'Organismo dovrà riunirsi almeno due volte all'anno;

6. alla riunione dell'Organismo, per la sua validità, dovranno essere presenti almeno due componenti;

7. l'assenza, a prescindere se giustificata o non giustificata, per due volte consecutive, o per un numero di volte superiore a tre complessivamente, comporta la decadenza automatica dall'incarico, con obbligo degli altri membri di avvisare l'Organo Amministrativo, il quale procederà alla sostituzione ai sensi dell'art. 6.3.

6.7. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale; l'Organismo ha libero accesso presso tutte le strutture

della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

1. vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello 231; monitoraggio delle attività di attuazione del Modello 231;
2. verifica dell'efficienza ed efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001;
3. verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali;
4. emanazione o richiesta di emanazione ai competenti organi della Società di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello 231, le quali dovranno essere coerenti con le regole e le procedure aziendali già in vigore;
5. analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231; promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico del Modello 231 che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del modello organizzativo; verifica dell'adeguatezza del Modello 231 alla normativa in vigore ed alle effettive esigenze o problematiche legate alla specifica attività aziendale;
6. indicare al management ed agli organi direttivi della Società le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse umane e finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Velletri Servizi.
7. approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e delle funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza"), in coerenza con i principi ed i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
8. cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali e con gli organismi di vigilanza della società controllate;
9. segnalazione all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;

10. ogni altro compito attribuito dalla legge al Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle materie di sua competenza e dei poteri che gli sono stati conferiti, ha l'obbligo di segnalare all'organo Amministrativo, per iscritto, le possibili aree di intervento, le problematiche emerse e le soluzioni prospettate in riferimento alle problematiche emerse.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a svolgere le seguenti attività di verifica e controllo:

1. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;

2. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Velletri Servizi, soprattutto nell'ambito dei processi sensibili;

3. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;

4. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello e quelle previste dalla legge in esecuzione del d.lgs. 231 del 2001. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Velletri Servizi al rischio di commissione di uno dei reati di cui all'art. 3, e sui rapporti con i Consulenti e Partner che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;

5. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi si volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

6. eseguire tutte le operazioni necessarie al rispetto del Modello 231 del d.lgs. 231/2001 e per l'esecuzione dei compiti che gli sono stati attribuiti dal presente Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati e delle attività di verifica e controllo, esemplificativamente indicate nei precedenti articoli, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, sempre nel rispetto della normativa sulla Privacy e Riservatezza, alle informazioni aziendali per l'attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte delle richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso alla documentazione aziendale rilevante, sempre nel rispetto della normativa sulla Privacy e Riservatezza, anche attraverso le risorse interne assegnategli.

All'Organismo di Vigilanza possono essere attribuite risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza. L'utilizzo del budget a disposizione dell'ODV deve avvenire in piena autonomia e nel rispetto della normativa in tema di trasparenza nell'affidamento di incarichi pubblici.

Le risorse finanziarie sono determinate dall'organo Amministrativo di anno in anno, in considerazione delle effettive esigenze e delle concrete problematiche che l'Organismo di Vigilanza dovrà affrontare e risolvere nonché delle risorse umane effettivamente necessarie nell'ambito della attività da svolgere.

Nell'ambito dello svolgimento dell'attività di cui al comma precedente è facoltà dell'Organismo di Vigilanza di richiedere all'Organo di Amministrazione l'assegnazione di una risorsa umana, con compiti di segreteria tecnica, caratterizzata da quelle conoscenze e capacità naturalmente correlate alla funzione di ausilio dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere il supporto del personale appartenente alle aree ed agli uffici indicati nell'art. 6.2 del presente Modello, previo assenso dell'Organo Amministrativo, in riferimento allo svolgimento di specifiche attività o a particolari esigenze.

L'Organo Amministrativo potrà deliberare in favore del membro esterno e di quello indicato dal Socio Unico Comune di Velletri un compenso che sarà quantificato in funzione delle caratteristiche della Società e delle competenze dei membri medesimi.

Sono fatte salve le norme di legge, del presente Modello 231 e del Codice Etico che prevedono ulteriori facoltà, poteri, obblighi, doveri e funzioni in capo all'Organismo di Vigilanza.

6.8. Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve procedere alla formazione ed alla conservazione di un archivio, cartaceo o informatico, il cui accesso sia riservato solo ai componenti dell'Organismo stesso ed ai membri del Consiglio di Sorveglianza, nel quale dovranno essere catalogate e custodite tutte le informazioni e tutti i documenti, segnalazioni e report ricevuti dall'Organismo di Vigilanza, nonché tutte le segnalazioni e le relazioni scritte che il predetto Organismo ha provveduto ad inviare all'Organo Amministrativo.

6.8.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire e di comunicare, sempre per iscritto, in merito:

1. all'attuazione del Modello 231;
2. all'emersione di eventuali aspetti critici;
3. all'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti previsti dal presente Modello;
4. in merito alle istruttorie e delle verifiche svolte ed all'esito delle stesse;
5. in merito a tutte le attività svolte o che avrebbe dovuto svolgere nell'ambito dell'attuazione del D.Lgs. 231 del 2001 o richieste da altre norme di legge applicabili.

Nell'ambito degli obblighi di comunicazione, l'Organismo di Vigilanza deve:

1. riferire in via continuativa, ed immediata, all'Organo Amministrativo le segnalazioni avute, le irregolarità riscontrate e delle difformità applicative del Modello 231 e del D.Lgs. 231/2001, nonché di tutte le altre violazioni di legge riscontrate, i casi nei quali sono richieste delle decisioni urgenti o particolarmente delicate;
2. predisporre una relazione semestrale, scritta e motivata, da inviare all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale ed al Comune di Velletri, nella quale indicare l'attività svolta (verifiche, controlli, informazioni raccolte, ecc.), anche con indicazione specifica in merito a tutto quanto emerso nel corso delle verifiche e dei controlli effettuati, le modifiche legislative intervenute in materia di responsabilità degli enti e alle previsioni contenute nel D.Lgs. 231 del 2001, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Velletri Servizi, sia in termini di efficacia del Modello;
3. predisporre una relazione annuale, scritta, da inviare all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale, nella quale predisporre il piano dell'attività prevista per l'anno successivo nonché le soluzioni per risolvere le problematiche e le criticità emerse;

L'Organismo di Vigilanza, almeno una volta all'anno, riferisce all'Organo Amministrativo in ordine all'attività svolta ed alle problematiche emerse nell'applicazione del Modello 231 indicando anche le soluzioni più opportune e le proposte per risolvere i problemi emersi.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza stesso e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

Sono fatte salve le norme di legge, del presente Modello 231 e del Codice Etico che prevedono ulteriori obblighi di informazione o di comunicazione.

6.8.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. Obblighi dei dipendenti

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti ed i responsabili di uffici, area o settore, dagli Organi Societari, e da tutti quanti tenuti al rispetto del Modello 231, in merito ad eventi che potrebbero generare la responsabilità di Velletri Servizi, ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001;

I dipendenti, i dirigenti, i responsabili di uffici, area o settore, gli Organi Societari e tutti quanti tenuti al rispetto del Modello 231, devono comunicare o segnalare all'Organismo di Vigilanza:

1. le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole commissione, di reati
2. le violazioni procedurali ed alle regole di comportamento, previste dalla legge e quelle indicate dal presente Modello.

L'obbligo di procedere alle segnalazioni ed alla comunicazioni di cui ai commi sono estesi ai Consulenti ed ai Partners, con le limitazioni, eventualmente, contrattualmente previste al momento dell'inizio del rapporto.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta i provvedimenti che ritiene opportuni a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di redigere una relazione scritta e motivata in merito alle segnalazioni pervenute, alle indagini effettuate ed ai provvedimenti adottati o che si richiede di adottare, con l'obbligo di indicare e motivare anche le ragioni per le quali non si è proceduti ad alcuna indagine interna in merito ai fatti oggetto di segnalazione. La relazione verrà immediatamente trasmessa all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza non prende in considerazione le segnalazioni anonime.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti, i dirigenti, i responsabili di uffici, area o settore, gli Organi Societari e tutti quanti tenuti al rispetto del Modello 231, devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

1. 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, per i Reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, qualora tali reati coinvolgano Velletri Servizi o suoi Dipendenti, Dirigenti, collaboratori, Consulenti, Partners, o membri di Organi Societari;
2. i rapporti preparati dalle funzioni competenti nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;

3. le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
4. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
5. tutte le violazioni del D.Lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo 231 e di legge, posti in essere anche mediante la mancata attuazione delle procedure interne.

Periodicamente, l'Organismo di Vigilanza propone, se del caso, all'Organo Amministrativo di individuare delle ulteriori ipotesi specifiche in riferimento alle quali estendere l'obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza.

I segnalanti, in buona fede, sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà riservata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sono istituiti canali informativi dedicati per facilitare il flusso di comunicazioni, che verranno comunicati ai dipendenti nei modi più opportuni ed efficaci ad una corretta e completa conoscenza degli stessi.

7. FORMAZIONE

La formazione è diretta al personale destinatario del Modello 231 e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 ed in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

I principi ed il contenuto del presente Modello 231 sono destinati ai componenti degli Organi Sociali, al management, ai dipendenti, ai dirigenti, ai collaboratori ed ai partners di Velletri Servizi.

7.1. Formazione del personale e comunicazione del Modello Organizzativo 231

Ai fini del buon funzionamento del modello di organizzazione e gestione è necessario garantire una costante comunicazione al personale, relativa al codice etico ed agli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione ed ogni altro dato ritenuto necessario per lo svolgimento dell'attività. La comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al

personale delle aree a rischio, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

Velletri Servizi si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del Management, dei componenti gli organi sociali e dei collaboratori, con grado di approfondimento diversificato secondo la posizione ed il ruolo, e il loro contributo costruttivo all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

7.1.1. Comunicazione del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico

Il presente Modello 231 ed il Codice Etico è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali, ai dirigenti, ai Responsabili di unità.

Il presente Modello 231 ed il Codice Etico, a cura dell'Organismo di Vigilanza, è affisso nelle bacheche aziendali e comunicato a ciascun dipendente. Sono inoltre definite delle iniziative di informazione mirata per quadri e impiegati.

Il presente Modello 231 è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito internet ed intranet aziendale e, inoltre, reso

A tutto il personale che verrà assunto in futuro, a prescindere dalla qualifica di inquadramento, a tutti i collaboratori, ed a tutti componenti degli Organi sociali il cui rapporto è iniziato successivamente all'approvazione del presente, il presente Modello 231 e il Codice Etico verranno consegnati al momento dell'inizio del rapporto o al momento dell'accettazione della nomina.

Relativamente ai consulenti ed ai partners, sentito l'Organismo di Vigilanza, sono istituiti appositi sistemi in grado di orientare la selezione dei medesimi secondo criteri che tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello 231, principi di cui gli stessi verranno adeguatamente informati, anche con apposita clausola contrattuale che verrà inserita nei nuovi contratti.

L'Organismo di Vigilanza predisporrà delle comunicazioni annuali o, quando sia richiesto da particolari esigenze, semestrali, che verranno portate a conoscenza del personale, nei modi ritenuti più opportuni anche mediante affissione nelle bacheche, nelle quali verranno illustrate le eventuali modifiche alla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001, le leggi intervenute in materia di responsabilità amministrativa della Società, al Modello 23 e al Codice Etico.

In coerenza con quanto già previsto dal Codice Etico, i principi ed i contenuti del presente Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti i terzi con i quali Velletri Servizi intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza delle legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Velletri Servizi è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

In riferimento al comma precedente, con strumento normativo aziendale sono standardizzate clausole che prevedono l'applicabilità del Modello 231 in tutto o in parte a seconda dell'attività regolamentata dal contratto e, inoltre, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali e/o altri strumenti e rimedi a tutela di Velletri Servizi.

7.1.2. Corsi di Formazione

I principi contenuti nel D.Lgs. 231/2001, nel presente Modello 231 e nel Codice Etico, nonché in tutte le norme riguardanti la responsabilità amministrativa degli enti, sono, inoltre, divulgate mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria.

La struttura, la cadenza, la durata, la data di inizio, ed i contenuti dei corsi di formazione sono approvati dall'Organismo di Vigilanza su proposta delle funzioni aziendali competenti.

L'Organismo di Vigilanza, su richiesta delle competenti funzioni aziendali oppure sulla base di una valutazione discrezionale effettuata in considerazione delle esigenze concrete della Società, può definire delle iniziative di informazione mirata per dirigenti, quadri ed impiegati.

I corsi di formazione saranno predisposti in riferimento ad esigenze legate alle modifiche intervenute in merito al D.Lgs. 231/2001, al presente Modello 231 ed al Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a predisporre il progetto di formazione del personale, con indicazione analitica, tra le altre cose, delle materie da trattare, della durata e del periodo in cui deve essere effettuata l'attività di formazione.

L'Organo Amministrativo se non intende accettare il progetto predisposto dall'Organismo di Vigilanza può disporre le modifiche opportune che saranno definitive, senza bisogno di ulteriori interventi o approvazioni. Nell'ipotesi in cui l'Organo Amministrativo non effettui alcun rilievo al progetto dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso si intende approvato e sarà eseguito conformemente alle sue previsioni.

La concreta organizzazione dei corsi, conformemente al progetto approvato, nonché l'informazione in merito agli stessi a tutti i soggetti interessati, è effettuata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

7.2. Ulteriore ruolo e funzione dell'Organismo di Vigilanza

Nell'ambito dell'attività di formazione del personale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- a) coordinarsi con il responsabile della gestione del personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale stesso e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti, ai dirigenti, ai collaboratori ed ai componenti degli Organi Societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 nonché a dare adeguata istruzione in ordine ai processi ed alla procedure aziendali;
- b) predisporre ed aggiornare con continuità, con la collaborazione della funzione competente, il sito internet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello 231;
- c) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231 e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello 231 e delle regole e procedure dettate per evitare la responsabilità amministrativa della Società ai fini del D.Lgs. 231/2001 anche in esecuzione del Modello 231, rende effettiva l'azione dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'efficace attuazione del Modello stesso.

Le sanzioni sono commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente.

La procedura disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni prescinde dall'eventuale avvio ed esito del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria in caso di fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui al presente Modello, l'Organismo di Vigilanza, o chiunque venga a conoscenza di una violazione rilevante, segnala alle funzioni o uffici competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora, di concerto con gli uffici competenti l'applicazione della sanzione disciplinare.

Il Modello, contenente il sistema sanzionatorio che verrà di seguito illustrato, viene affisso in un luogo accessibile a tutti i Dipendenti, ai sensi dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300.

Ai dipendenti verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le

hanno giustificate e riassumerne il contenuto. Anche le nuove disposizioni verranno affisse in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi del citato art. 7 della Legge n. 300 del 1970.

8.2. Violazioni del presente Modello 231, del Codice Etico e delle altre disposizioni di legge in materia.

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del presente Modello 231 e delle altre prescrizioni di legge in materia:

1. La messa in atto di azioni e comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal presente Modello 231, dal Codice Etico, delle procedure e delle prescrizioni dettate in applicazione di questi oppure delle disposizioni e delle norme del D.Lgs. 231/2001 o al fine di garantire la trasparenza e la correttezza dell'attività amministrativa interna e dell'esecuzione degli incarichi assegnati.
2. La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili e/o nei processi di gestione delle provviste, ovvero la inosservanza di obblighi di informazione e di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal presente Modello 231, dal Codice Etico e dalla legge applicabile.
3. La messa in atto di azioni che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.
4. Il compimento di atti che siano diretti, in modo univoco, al compimento di uno o più reati, contemplati nel D.Lgs. 231 del 2001.
5. Il compimento di atti tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Si precisa che costituisce, in ogni caso, violazione del presente Modello 231, sanzionabile ai fini delle seguenti norme, la mancata osservanza delle procedure aziendali per l'attribuzione e l'esecuzione degli incarichi assegnati.

8.3. Procedura per l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Le sanzioni disciplinari vengono applicate dagli Organi e dagli Uffici normalmente preposti a livello aziendale all'accertamento delle infrazioni, all'esercizio del potere disciplinare ed all'irrogazione delle sanzioni.

Sono fatte salve – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni del richiamato CCNL, relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

La procedura disciplinare può essere attivata in presenza di qualsiasi informazione che giunga agli Organi ed agli Uffici competenti, di cui al precedente comma, in riferimento alla violazione del presente Modello 231, del Codice Etico e delle prescrizioni e dei principi di cui al D.Lgs. 231 del 2001, nonché delle procedure e dei provvedimenti aziendali emessi in riferimento alle predette normative.

L'Organismo di Vigilanza deve comunicare, immediatamente, le violazioni che gli vengono segnalate, di cui viene a conoscenza in qualsiasi modo, o che accerta direttamente, nell'ambito dell'esercizio dei suoi poteri o in seguito alle informazioni raccolte, direttamente agli organi destinati all'applicazione delle sanzioni unitamente ad una relazione illustrativa circa la rilevanza delle infrazioni ed all'incidenza su possibili responsabilità della Società.

L'Organo o l'Ufficio competente è tenuto ad inviare all'Organismo di Vigilanza tutta la documentazione inerente la procedura disciplinare accompagnata da una breve motivazione, sia in caso di irrogazione della sanzione, che in caso di archiviazione della procedura.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di informare delle violazioni riscontrate dall'Organo Amministrativo, al quale può chiedere di attivare le previste procedure sanzionatorie nonché di adottare i provvedimenti più opportuni per evitare la reiterazione delle medesime violazioni.

8.4. Sistema sanzionatorio per il personale dipendente non dirigente

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 e delle eventuali ulteriori norme applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicato da Velletri Servizi e precisamente:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi.
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1.
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione contrattualmente stabilita.
4. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10.
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

I comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

1. violazioni e comportamenti previsti dall'art. 8.2 del presente Modello 231.
2. violazione, da parte del Dipendente, di procedure interne previste o espressamente richiamate dal presente Modello 231, dal Codice Etico e dalle altre disposizioni di legge in materia, o

adozione, nell'espletamento di attività connesse alle attività sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni indicate dal Modello o dettate in esecuzione dello stesso.

3. Violazione di procedure interne previste dal presente Modello 231, dal Codice Etico e dalle altre disposizioni di legge in materia, o in esecuzione dello stesso, nell'espletamento di attività connesse alle attività sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello 231, del Codice Etico e delle altre disposizioni di legge in materia che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231 del 2001 e delle altre disposizioni di legge in materia di responsabilità penale ed amministrativa della Società.

4. Adozione, nell'espletamento di attività connesse alle attività sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello 231 e diretti dolosamente e in modo non equivoco al compimento di uno o più reati rilevanti per il Modello 231 anche se poi non effettivamente commessi.

5. Adozione, nell'espletamento di attività connesse alle attività sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello 231, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto del livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa, del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, della gravità degli effetti del comportamento con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231 del 2001 – a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

8.5 Sistema sanzionatorio per il personale dipendente con qualifica dirigenziale

In caso di violazione, da parte dei Dipendenti che ricoprono la qualifica di Dirigenti, dell'art. 8.2 del presente Modello 231, delle altre disposizioni o prescrizioni contenute nel presente Modello 231, del Codice Etico, della legge applicabile e delle procedure adottate a livello aziendale in esecuzione delle predette disposizioni, la Società provvede ad adottare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti applicato da Velletri Servizi al rapporto di lavoro.

Al dirigente, possono essere revocate le procure eventualmente conferitegli, a prescindere dall'oggetto delle stesse.

In caso di attivazione delle procedure di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti, dovrà essere preventivamente informato l'Organismo di Vigilanza.

8.6. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello 231 da parte di uno o più membri dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare il Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo, se non direttamente coinvolti nella violazione, che potranno, singolarmente, prendere i provvedimenti più opportuni.

Il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo potranno procedere alla convocazione dell'assemblea al fine di adottare i provvedimenti più opportuni quali una sanzione pari al terzo di un'annualità dello stipendio o compenso al netto delle trattenute fiscali in analogia a quanto previsto dall'art. 8 della L. 117/88 per la *responsabilità civile del Magistrato*, fino all'eventuale sostituzione.

L'Organo Amministrativo, a pena di nullità, decide con l'astensione dei soggetti coinvolti.

L'Organo Amministrativo, nell'adozione dei provvedimenti più opportuni, può anche revocare, in via cautelare o definitiva, le deleghe conferite ai membri coinvolti.

Nel caso in cui sia coinvolto direttamente l'Organo Amministrativo, la riunione dello stesso può essere convocato da ciascun membro al fine di adottare i provvedimenti più opportuni, compresa, in via cautelare o definitiva, la sostituzione del legale rappresentante (sia esso presidente del CDA o Amministratore Unico) e la revoca delle deleghe ad esso attribuite.

8.7. Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del presente Modello 231 da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare il Presidente dell'Organo medesimo, se non direttamente coinvolto, ciascun componente dello stesso non coinvolto direttamente nella vicenda, l'Organo Amministrativo

Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari ed adotta i provvedimenti più opportuni quali una sanzione pari al terzo di un'annualità dello stipendio o compenso al netto delle trattenute fiscali così come previsto per gli Amministratori, compresa la sostituzione dei membri che hanno commesso la violazione.

Il Collegio Sindacale, a pena di nullità, decide con l'astensione dei membri coinvolti.

L'Organo Amministrativo, a maggioranza dei suoi membri, in caso di mancata convocazione della riunione del Collegio Sindacale o in caso di inerzia nell'adozione delle decisioni più opportune, può procedere alla convocazione dell'assemblea che delibererà sui provvedimenti più opportuni compresa la sostituzione dei componenti del Collegio Sindacale che hanno commesso la violazione.

Qualora, la violazione riguardi la maggioranza dei membri del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo deve procedere senza indugio alla convocazione dell'assemblea per deliberare sui provvedimenti più opportuni, compresa l'eventuale sostituzione.

Nel caso in cui sia coinvolto direttamente il Presidente del Collegio Sindacale, la riunione dell'Organo medesimo può essere convocata da ciascun membro al fine di adottare i provvedimenti più opportuni, compresa, in via cautelare o definitiva, la sostituzione del Presidente e la revoca degli incarichi ad esso attribuiti.

8.8. Misure nei confronti dei Collaboratori e dei Partners

Ogni violazione da parte dei Collaboratori e dei Partners delle regole di cui al presente Modello 231 agli stessi applicabili, di commissione di reati rilevanti per il Modello stesso, di violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, è sanzionata secondo quanto stabilito dalle clausole inserite nei rispettivi contratti.

La Società, a prescindere dalle singole previsioni contrattuali, ha facoltà, in generale, di revocare l'incarico o di recedere dal contratto, senza alcun margine di preavviso, in caso violazione accertata dall'Organismo di Vigilanza, delle disposizioni di cui al presente Modello 231 o di cui al D.Lgs. 231/2001.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a Velletri Servizi, come, a mero titolo esemplificativo, nel caso di applicazione, alla stessa, delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001 da parte dell'autorità giudiziaria.

REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 E DEL CODICE ETICO

L'aggiornamento del Modello 231 deve essere effettuato periodicamente, sulla base delle disposizioni di legge vigenti o entrate in vigore, delle modifiche legislative intervenute, delle problematiche verificatesi nell'applicazione del presente Modello 231, del Codice Etico, delle disposizioni e procedure emanate in applicazione degli stessi e del D.Lgs. 231/2001 e, altresì, sulla base delle violazioni riscontrate, nonché in base a qualsiasi altro motivo idoneo o ritenuto opportuno.

Le modifiche al presente Modello 231 ed al Codice Etico devono essere deliberate dall'Organo Amministrativo di propria iniziativa o sulla base delle proposte e dei rilievi effettuati dall'Organismo di Vigilanza.

Ai fini dell'applicazione del precedente paragrafo l'Organismo di Vigilanza comunica, mediante un apposita relazione, all'Organo Amministrativo ogni informazione della quale sia a conoscenza

che determini l'esigenza di procedere ad interventi di aggiornamento del Modello 231 e del Codice Etico e ogni connesso, inerente e/o consequenziale all'attuazione dei principi e delle norme contenuti in essi e nelle disposizioni di cui alle leggi vigenti.

L'Organo Amministrativo delibera sulla necessità o meno di procedere alle modifiche richieste, sulla base della relazione fornita dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Amministrativo, contestualmente alla delibera sulle modifiche, può assegnare l'incarico di procedere alle modifiche ad un consulente od un professionista esterno, entro un tempo determinato nella stessa delibera e, in mancanza, nel termine di tre mesi dal conferimento formale dell'incarico. In mancanza di tale determinazione le modifiche verranno apportate dall'Organismo di Vigilanza, nel termine di tre mesi dalla data della delibera.

In caso di assegnazione di un incarico ad un professionista o ad un consulente esterno, l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento del lavoro e il rispetto dei termini informando l'Organo Amministrativo di eventuali anomalie o ritardi nell'esecuzione.

10. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Le attività di Velletri Servizi devono essere condotte in conformità alle leggi, ai regolamenti, nazionali ed internazionali, ed alle pratiche amministrative relative alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica.

La Società, attraverso i suoi Organi ed Uffici competenti, adotterà i Modelli per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori previsti dalle leggi vigenti e, comunque, tutti i modelli e le precauzioni idonee a prevenire o sanzionare infortuni sul lavoro o malattie professionali.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare ogni anno, nelle relazioni all'Organo Amministrativo, le problematiche emerse in ordine alla sicurezza ed alla tutela sui luoghi di lavoro, chiedendo agli uffici competenti un resoconto dettagliato in proposito, con indicazione delle soluzioni che vengono repute più opportune per fronteggiare le problematiche emerse.

11. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO 231

L'osservanza de Codice Etico e del presente Modello 231 deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutto il personale ed i collaboratori di Velletri Servizi a prescindere dalla qualifica di inquadramento, dal ruolo e dagli incarichi assegnati, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Modello e del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro, con ogni conseguenza disciplinare e di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportanti il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.