

URBASER S.A.U. FILIALE IN ITALIA

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

PARTE GENERALE

Edizione aprile 2025

SOMMARIO

<u>PREMESSA. URBASER E LA PARTECIPAZIONE ALL'ATI.....</u>	<u>4</u>
<u>DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....</u>	<u>5</u>
<u>1.1. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....</u>	<u>5</u>
<u>1.2. I REATI CONTESTATI.....</u>	<u>6</u>
<u>1.3. APPLICAZIONE DELLA LEGGE ITALIANA ALLA BRANCH.....</u>	<u>7</u>
<u>1.4. SANZIONI.....</u>	<u>7</u>
<u>1.5. CONDIZIONE ESIMENTE PER LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....</u>	<u>9</u>
<u>1.6. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....</u>	<u>10</u>
<u>PARTE SECONDA.....</u>	<u>12</u>
<u>IL MODELLO URBASER.....</u>	<u>12</u>
<u>2.1. ORGANI SOCIETARI E STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....</u>	<u>12</u>
<u>2.2. GLI OBIETTIVI DEL MODELLO.....</u>	<u>13</u>
<u>2.3. I DESTINATARI.....</u>	<u>14</u>
<u>2.4. LA STRUTTURA DEL MODELLO.....</u>	<u>14</u>
<u>L'ORGANO DI VIGILANZA.....</u>	<u>16</u>
<u>PREFAZIONE.....</u>	<u>16</u>
<u>3.1 COMPOSIZIONE, DURATA, DECADENZA E REVOCA DELL'AUTORITÀ DI VIGILANZA.....</u>	<u>16</u>
<u>3.2 POTERI E FUNZIONI DELL'AUTORITÀ DI VIGILANZA.....</u>	<u>17</u>
<u>3.3 RAPPORTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</u>	<u>19</u>
<u>3.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'AUTORITÀ DI VIGILANZA.....</u>	<u>19</u>

<u>IL SISTEMA DI SANZIONI.</u>	<u>21</u>
<u>PREFAZIONE.</u>	<u>21</u>
<u>4.1. SANZIONI PER I LAVORATORI.</u>	<u>22</u>
<u>4.2. SANZIONI PER I DIRIGENTI.....</u>	<u>23</u>
<u>4.3. SANZIONI SU APPALTATORI TERZI.</u>	<u>24</u>
<u>4.4. MISURE CONTRO GLI AMMINISTRATORI.</u>	<u>24</u>
<u>4.5. AZIONE CONTRO IL RAPPRESENTANTE DELLA FILIALE</u>	<u>25</u>
<u>DIFFUSIONE DEL MODELLO.....</u>	<u>26</u>
<u>AGGIORNAMENTI.</u>	<u>27</u>

PREMESSA.

URBASER E LA PARTECIPAZIONE ALL'ATI.

Urbaser è un gruppo di aziende leader nella gestione e nel trattamento dei rifiuti.

Le società del Gruppo comprendono anche la società spagnola Urbaser, S.A.U. (di seguito "**Urbaser**" o la "**Società**"), che nel 2015 ha aperto una filiale in Italia, a Roma (di seguito la "**Filiale**").

La Filiale ha attualmente sede ad Avellino e l'azienda opera con unità locali in Italia, a Imola, Bologna, Frosinone, Imperia, Terracina, Fondi, Gaeta, Itri e Roma.

L'attività svolta dalla Succursale è la stessa di quella della Società, vale a dire

- fornire servizi di gestione dei rifiuti e altre attività legate al settore del trattamento dei rifiuti;
- partecipare a gare d'appalto e ad altre procedure pubbliche per l'aggiudicazione di contratti pubblici nel settore del trattamento dei rifiuti e della termovalorizzazione;
- intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione finalizzati principalmente, ma non esclusivamente, all'ottenimento di tutte le autorizzazioni e/o concessioni, licenze, ecc. necessarie per partecipare a gare di appalto di servizi pubblici e, in caso di aggiudicazione, per provvedere alla loro successiva gestione.

In Italia, Urbaser opera principalmente nell'ambito di una Joint Venture ("**JV**") con De Vizia Transfer S.p.A., azienda italiana leader nel settore dell'igiene urbana ("**De Vizia**").

Nell'ambito dell'ATI, l'azienda e De Vizia sono state incaricate da alcuni comuni della raccolta e del trasporto dei rifiuti urbani.

Le attività oggetto dei suddetti incarichi sono svolte da personale con punto di attenzione presso il Centro Servizi che l'ATI istituisce in ogni Comune e comprendono, tra l'altro, le seguenti

- i. raccolta dei rifiuti porta a porta;
- ii. trasporto dei rifiuti agli impianti di smaltimento o recupero finale;
- iii. raccolta a domicilio dei rifiuti ingombranti su appuntamento;
- iv. nuovi sistemi di raccolta;
- v. rimozione dei rifiuti abbandonati e delle discariche abusive;
- vi. raccolta e trasporto dei rifiuti cimiteriali;
- vii. servizi di igiene urbana;
- viii. gestione dell'ecocentro comunale.
- ix. pulizia delle spiagge e delle aree protette.

La gestione operativa delle attività previste dai contratti ATI è affidata a De Vizia, mentre Urbaser mette a disposizione il proprio personale per la concreta esecuzione dei contratti.

In termini di processi aziendali, la filiale all'interno dell'ATI applica le regole di comportamento stabilite dalla De Vizia, mentre nell'ambito della gestione operativa ordinaria dell'azienda applica le procedure e i protocolli adottati dal gruppo Urbaser.

PARTE PRIMA.
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.

1.1. Responsabilità amministrativa degli enti.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito il "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 ai sensi dell'art. 11 della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300, del 29 settembre 2000, ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità alle disposizioni dell'Unione Europea, la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcune specifiche infrazioni (di seguito "**le infrazioni specificate**").

Le disposizioni introdotte dal Decreto si applicano agli enti con personalità giuridica e alle società, fondazioni e associazioni, anche prive di personalità giuridica (di seguito "**Ente**" o "**Enti**").

Questa nuova forma di responsabilità, pur essendo definita "**amministrativa**" dal legislatore, ha le caratteristiche della responsabilità penale, in quanto il giudice penale competente è incaricato di verificare le Presunte Violazioni e le stesse garanzie del procedimento penale sono estese all'Ente.

Il Decreto trae origine da una serie di convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che prevedono forme di responsabilità degli enti per reati.

Secondo la disciplina contenuta nel Decreto, gli Enti possono infatti essere ritenuti "responsabili" per i Reati Presupposto, commessi o tentati, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai membri dei vertici aziendali (i cosiddetti "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza (art. 5.1 del Decreto).

A tal fine, l'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), del Decreto definisce le persone "in posizione **apicale**" come "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dell'ente*" (di seguito "**Persone Apicali**").

Tuttavia, per espressa previsione normativa (art. 5.2 del Decreto), l'Ente non è responsabile se tali soggetti hanno agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è indipendente dalla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso la violazione in questione, ed è collegata a quest'ultima responsabilità.

Il regime di responsabilità previsto dal Decreto colpisce i beni degli Enti che, fino all'entrata in vigore del Decreto, non erano interessati dalla commissione dei reati-presupposto, anche se questi sono stati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, dagli Enti interessati.

Tuttavia, ai sensi del Decreto, l'Ente non è responsabile se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea a prevenire la commissione dei Reati, adottando un modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato.

La responsabilità dell'Ente può sorgere anche nel caso in cui il Reato sia commesso nel grado di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto), ossia quando l'agente compie atti inequivocabilmente idonei a commettere il Reato e l'azione non viene compiuta o l'atto non si compie.

1.2. I reati ipotizzati.

I Reati Presupposto sono quelli specificamente elencati nel Decreto, vale a dire:

- malversazione, truffa ai danni dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica ai danni dello Stato o di un ente pubblico e frode in materia di appalti (art. 24 del Decreto);
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- reati di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto);
- appropriazione indebita, concussione, induzione indebita a dare o promettere benefici, corruzione e abuso di potere (articolo 25 del Decreto);
- contraffazione di denaro, carte di credito pubbliche, marche da bollo e strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25 bis del Decreto);
- reati contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis-1 del Decreto);
- reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater del Decreto);
- pratiche di mutilazione genitale femminile (articolo 25c-1 del Decreto);
- reati contro la persona (articolo 25 quinquies del Decreto);
- reati di abuso di mercato (articolo 25 sexies del Decreto);
- reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- ricettazione, riciclaggio e utilizzo di denaro, beni o proventi di origine illecita, e
- autoriciclaggio (articolo 25-octies del Decreto);
- reati relativi a strumenti di pagamento diversi dal contante (articolo 25g.1 del Decreto);
- reati di violazione del diritto d'autore (articolo 25-nonies del Decreto);
- induzione a non testimoniare o a testimoniare il falso davanti all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto);
- reati contro l'ambiente (articolo 25-undecies del Decreto);
- impiego di cittadini di Paesi terzi in posizione irregolare (articolo 25 duodecies del decreto);
- razzismo e xenofobia (articolo 25l del Decreto);
- frode in competizioni sportive, gioco d'azzardo o scommessa illegale e gioco d'azzardo mediante dispositivi vietati (articolo 25-quaterdecies del Decreto);
- reati fiscali (articolo 25-quindecies del Decreto);
- contrabbando (articolo 25-sexiesdecies del Decreto);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-duodices del Decreto);
- dichiarazioni false o omesse per il rilascio del certificato preliminare (D.Lgs. n. 19/2023);
- reati transnazionali (Legge n. 146/2006).

1.3. Applicazione della legge italiana alla filiale.

Anche se la società ha sede legale e centro decisionale fuori dall'Italia, il Decreto deve continuare ad applicarsi alla sua filiale.

A questo proposito, va notato che l'articolo 1, comma 2, del Decreto definisce il suo ambito di applicazione senza operare alcuna distinzione tra enti stabiliti in Italia ed enti stabiliti all'estero, specificando solo che le disposizioni del Decreto si applicano agli enti con personalità giuridica e alle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Infatti, secondo la giurisprudenza più consolidata sul punto, il presupposto per l'applicabilità della normativa in questione agli enti di diritto estero è la commissione di un reato presupposto sul territorio italiano.

Infatti, le disposizioni del Decreto danno luogo a una forma di responsabilità effettivamente autonoma, ma comunque derivante da un reato, con la conseguenza che la giurisdizione deve essere stabilita sulla base della commissione di un Reato Presupposto.

In particolare, l'Ente è responsabile per l'illecito amministrativo derivante da un reato presupposto per il quale esiste una giurisdizione nazionale e che è stato commesso dai suoi rappresentanti legali o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di altri.

L'Ente è pertanto soggetto all'obbligo di rispettare la legge italiana e, in particolare, la legge penale, indipendentemente dalla sua nazionalità o dal luogo in cui ha la sede legale e a prescindere dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che disciplinino in modo analogo la medesima materia, anche per quanto riguarda la predisposizione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione volti a prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

¹Ai fini dell'applicabilità del Decreto, secondo la giurisprudenza in materia di legittimazione ad agire, è irrilevante che il centro decisionale dell'Ente sia situato all'estero e che la lacuna organizzativa si sia verificata al di fuori dei confini nazionali, per cui il Decreto è applicabile anche agli enti esteri con sedi secondarie, filiali o succursali in Italia.

Pertanto, alla luce del principio di territorialità, che riguarda tutta la normativa *in questione*, la mera partecipazione di Urbaser all'ATI e la presenza in Italia di una filiale, di un rappresentante e di dipendenti che svolgono la loro attività sul territorio italiano e che, quindi, potrebbero commettere una delle violazioni in astratto, anche indipendentemente dalle indicazioni ricevute dall'organo di controllo e dai poteri e dalle autorità ad esso conferiti, implica automaticamente che la filiale debba essere considerata destinataria della violazione, potrebbe quindi commettere una delle violazioni in astratto, anche indipendentemente dalle indicazioni ricevute dall'organismo di vigilanza e dai poteri e dalle autorità ad esso conferiti, comporta automaticamente che la filiale sia da considerarsi destinataria del Decreto e, come tale, soggetta alle disposizioni del presente Modello.

1.4. Sanzioni.

Il regime sanzionatorio previsto dal Decreto prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative, a seconda delle violazioni commesse:

- A) multe;
- (B) sanzioni proibitive;
- (C) confisca;
- D) la pubblicazione della sentenza.

A) Sanzioni finanziarie.

Vengono applicate in rate non inferiori a cento e non superiori a mille. L'importo di una rata va da un minimo di 258,23 euro a un massimo di 1.549,37 euro.

Non sono ammessi pagamenti ridotti.

¹ Cfr. Cassazione penale, sentenza n. 11626/2020.

Viene determinata secondo un meccanismo a due fasi in cui il giudice:

- fissa l'importo delle quote;
- determina il valore monetario della singola azione.

L'importo finale è dato dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero totale di quote che quantificano la violazione amministrativa. La multa può quindi variare da un minimo di 25.800 euro a un massimo di 1.549.000 euro.

Secondo l'articolo 12 del Decreto, la sanzione pecuniaria è ridotta se il danno causato è di speciale tenuità o se l'ente ha riparato integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose della violazione o, comunque, ha adottato misure efficaci a tal fine.

B) Sanzioni interdittive

Essi sono i seguenti:

- (i) squalifica;
- (ii) sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- (iii) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- (iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli già concessi;
- (v) divieto di pubblicità di beni o servizi.

Il Decreto prevede inoltre che, quando ricorrono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che dispone l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di tale sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che è stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni

- (i) l'ente fornisce un servizio pubblico o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione potrebbe causare un grave danno alla comunità;
- (ii) l'interruzione dell'attività può avere un impatto significativo sull'occupazione, tenendo conto delle dimensioni dell'entità e delle condizioni economiche dell'area in cui è situata.

C) Confisca

Si tratta di una sanzione amministrativa che si differenzia dalle altre in quanto non ha limiti di valore (*sui generis*); viene applicata anche in altre situazioni: la prosecuzione dell'attività dell'ente sotto la gestione del curatore, la riparazione delle conseguenze della violazione da parte dell'ente, l'irrogazione dopo l'inosservanza di sanzioni interdittive (art. 23 del Decreto), in presenza di un modello organizzativo in grado di prevenire le violazioni da parte dei vertici aziendali.

D) Pubblicazione della sentenza

Si tratta di una sanzione che viene applicata in caso di sanzione interdittiva: il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna ai sensi dell'articolo 36 del Codice penale, nonché la pubblicazione nel comune in cui ha sede l'ente (articolo 18 del Decreto).

La pubblicazione è a carico dell'organizzazione.

1.5. Condizione esimente per la responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'articolo 6 del Decreto prevede che l'Ente non incorrerà in responsabilità amministrativa se dimostrerà che

- a) l'organo di gestione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione della violazione, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire le violazioni;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché di garantirne l'aggiornamento, è stato affidato a un organo dell'istituzione dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito anche "OEN" o "Autorità di vigilanza").
- c) le persone hanno commesso la Violazione eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata omissione o insufficiente vigilanza da parte dell'Autorità di vigilanza.

L'adozione e la concreta attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "**Modello**") consente pertanto all'Ente di evitare la responsabilità amministrativa prevista dal Decreto.

Tuttavia, la mera adozione del Modello non è di per sé sufficiente a escludere tale responsabilità, poiché esso deve essere attuato in modo efficace ed efficiente.

Con riferimento all'efficacia del Modello, si richiede che:

- a) identifica le attività aziendali nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati;
- b) prevede specifici protocolli volti a pianificare la formazione e l'esecuzione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati che intende prevenire;
- c) individua metodi appropriati di gestione delle risorse finanziarie per prevenire la commissione di infrazioni;
- d) prevede obblighi di comunicazione nei confronti dell'Autorità di vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede che:

- a) verifica periodica e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente o modifiche della normativa, modifica del Modello;
- b) l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

1.6. Linee guida di Confindustria.

L'articolo 6 del Decreto prevede espressamente che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con Decreto Ministeriale del 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria il 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha ritenuto le Linee Guida adeguate al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. L'ultimo aggiornamento delle Linee Guida risale al giugno 2021.

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- a) l'identificazione dei rischi, ovvero l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e in che modo possono essere commesse violazioni;
- b) l'istituzione di un sistema di controllo adeguato a prevenire i rischi di violazione individuati nella precedente sezione a), valutando il sistema di controllo esistente dell'Ente e il suo grado di conformità al Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello sono le seguenti:

- a) Definizione di principi etici e standard di condotta in un Codice di condotta;
- b) un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare per quanto riguarda l'attribuzione delle responsabilità, la gerarchia delle linee di riporto e la descrizione dei compiti con una specifica previsione dei principi di controllo;
- c) misure di controllo che regolano lo sviluppo delle attività;
- d) poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate dall'ente, compresi, se del caso, i limiti di spesa;
- e) sistemi di controllo integrati che, tenendo conto di tutti i rischi operativi, siano in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e il verificarsi di situazioni critiche generali e/o particolari;
- f) informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e un adeguato livello di dettaglio, oltre che dalla frequenza, e aggiunge un programma di formazione del personale modulato in base al livello dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria specificano inoltre che le componenti del sistema di controllo descritto devono rispettare una serie di principi, tra cui:

- a) verificabilità, tracciabilità, coerenza e appropriatezza di ogni operazione, transazione e azione;

- b) l'applicazione del principio della separazione delle funzioni e della segregazione dei compiti (nessuno può gestire un intero processo in modo indipendente);
- c) definizione, implementazione e documentazione delle attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

PARTE SECONDA.
IL MODELLO URBASER.

2.1. Organi societari e struttura organizzativa.

Gli organi di governo che rappresentano e gestiscono Urbaser S.A.U. sono:

- A. Assemblea generale;
- B. Consiglio di amministrazione;
- C. Comitato di revisione
- D. Rappresentante legale
- E. Organismo di Vigilanza.

A) L'Assemblea generale

L'Assemblea generale degli azionisti è l'organo rappresentativo degli azionisti. Adotta le decisioni sulle questioni che, in base allo Statuto della Società e alla legislazione vigente, rientrano nella competenza di questo organo.

B) Il Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Urbaser è l'organo rappresentativo supremo dell'azienda. Le sue funzioni si estendono a tutte le questioni non espressamente riservate dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea generale.

Le principali funzioni del Consiglio di amministrazione sono le seguenti:

- rappresentanza giudiziale ed extragiudiziale della Società;
- gestione e amministrazione di tutte le questioni relative all'oggetto, al patrimonio e alle attività della società.

Il consiglio di amministrazione di Urbaser è attualmente composto da tre membri.

Il Presidente di Urbaser è eletto dal Consiglio di Amministrazione tra i suoi membri.

C) Il Comitato di revisione

Nell'ambito delle riunioni del Consiglio di amministrazione, gli amministratori ricevono informazioni sull'andamento dei rischi dalle aree esecutive dell'azienda e dai consulenti esterni. In particolare, nell'ambito delle riunioni del Comitato di revisione, vengono discusse questioni quali il controllo finanziario, la salute e la sicurezza, la conformità, i rischi della catena di approvvigionamento e la sicurezza informatica.

D) Rappresentante di filiale

Al Rappresentante di Filiale sono conferiti, tra l'altro, i seguenti poteri di ordinaria amministrazione da esercitarsi in relazione alla Filiale e alle attività svolte tramite la Società

- compiere tutti gli atti relativi all'ordinaria amministrazione della Succursale;

- rappresentare la Società di fronte a qualsiasi persona, autorità o ente, pubblico o privato, nonché di fronte all'Autorità in ogni sede e grado di giudizio, e di fronte agli uffici del lavoro, all'INPS, all'INAIL, all'ASL e alle varie organizzazioni sindacali;

concedere e firmare tutti gli atti pubblici e privati necessari per l'esecuzione dell'aggiudicazione, della modifica e della risoluzione di contratti assegnati da una società pubblica o privata a favore della Società, nonché tutti gli atti accessori per la costituzione, l'integrazione e il rilascio di garanzie relative ai contratti.

Il rappresentante legale della filiale è stato nominato il 29 settembre 2023.

E) L'Autorità di vigilanza

L'Organismo di vigilanza è descritto nel capitolo 3.

2.2. Gli obiettivi del Modello.

In data 3 giugno 2025 la Società ha deciso di adottare il Modello.

La Società ha avviato un progetto di analisi delle proprie strutture organizzative, gestionali e di controllo al fine di verificare la corrispondenza di quanto già adottato con le finalità previste dal Decreto e, se necessario, provvedere all'integrazione dell'organizzazione esistente.

Con l'adozione del Modello, la Società intende pertanto perseguire i seguenti obiettivi:

- a) vietare i comportamenti che possono portare alla commissione di violazioni;
- b) diffondere la consapevolezza che la violazione del Decreto, delle disposizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice di Condotta può comportare l'applicazione di sanzioni (pecuniarie e/o interdittive) anche nei confronti della Società;
- c) confermare una cultura improntata alla legalità, consapevoli che la Società disapprova espressamente qualsiasi comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne di e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice di Condotta;
- d) evidenza dell'esistenza di un'efficace struttura organizzativa coerente con il Modello, con particolare attenzione alla chiara attribuzione delle competenze, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli preventivi ed ex-post sugli atti e sulle attività, nonché alla correttezza e veridicità della reportistica interna ed esterna;
- e) consentire alla Società, grazie a un sistema di misure di controllo e a un costante monitoraggio della corretta applicazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di violazioni.

2.3. Beneficiari.

Le disposizioni del Modello si applicano alle seguenti categorie di destinatari (di seguito, congiuntamente, i "**Destinatari**"):

- persone che, anche di fatto, partecipano alla gestione e all'amministrazione o esercitano altre forme di controllo all'interno della Società (compreso il Rappresentante di Filiale);
- i dipendenti della Società e della Filiale, anche se distaccati all'estero, che svolgono attività per conto della stessa;
- tutte le persone che lavorano per l'azienda sulla base di un rapporto di lavoro parasubordinato, persone assunte per progetti specifici, lavoratori temporanei, tirocinanti, ecc;
- coloro che, senza appartenere direttamente alla Società e alla Filiale, agiscono per conto della Società o delle suddette persone, in qualità di avvocati, promotori, agenti o consulenti;
- "professionisti e collaboratori", che comprendono: amministratori, funzionari, dipendenti, rappresentanti, fornitori della Società e altri terzi che forniscono servizi per la Società o che agiscono in qualsiasi modo per suo conto, quali agenti, intermediari e subappaltatori, indipendentemente dal territorio in cui svolgono le rispettive attività.

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare tempestivamente le disposizioni del Modello.

2.4. La struttura del modello.

Il Modello si compone di una Parte Generale, di una Parte Speciale e del Codice di Condotta.

La **Parte Generale** comprende:

- a) una breve descrizione del quadro normativo del Decreto;
- b) Concentrarsi sull'azienda e sulla sua attuale organizzazione;
- c) le finalità e i destinatari del Modello;
- d) l'Autorità di vigilanza;
- e) il sistema di sanzioni;
- f) formazione del personale e diffusione del Modello;
- g) aggiornamento del Modello.

La **Parte Speciale** comprende:

- a) le aree rilevanti ai sensi del Decreto;
- b) principi generali di comportamento;
- c) procedure di comportamento e misure di controllo essenziali (tra cui il Codice di Condotta e altre procedure specifiche adottate dalla Società) per prevenire i comportamenti rilevanti ai sensi del Decreto.

Il Codice di Condotta stabilisce una serie di regole di "deontologia interna" che l'Azienda riconosce come proprie e che richiede agli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti, ai collaboratori e ai fornitori di osservare.

Affermando principi idonei anche a prevenire le condotte illecite contemplate dal Decreto, il Codice costituisce parte integrante del Modello.

PARTE TERZA. L'ORGANO DI VIGILANZA.

PREFAZIONE.

L'articolo 6, comma 1, del Decreto richiede, quale condizione per beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti affidatigli.

In conformità ai requisiti del Decreto, la Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza con una struttura unipersonale.

L'Organismo di Vigilanza deve garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** questo requisito è garantito dalla sua composizione monocratica, con un membro esterno, e dalla *sua* diretta *dipendenza* dal Consiglio di amministrazione. Inoltre, l'Autorità di vigilanza dispone di un proprio *bilancio* annuale, che le conferisce autonomia operativa.
- **Professionalità:** questo requisito è garantito dalle competenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone l'Organismo di Vigilanza.
- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza deve monitorare costantemente, attraverso poteri di indagine, l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un punto di riferimento costante per tutto il personale della Società.

3.1 Composizione, durata, decadenza e revoca dell'Autorità di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è costituito su base monocratica.

È nominato dal Consiglio di amministrazione.

Il rappresentante della filiale determina la propria retribuzione. Il pagamento di un compenso al professionista per l'attività in questione non costituisce una causa di "dipendenza".

L'OdV resta in carica per tre anni e può essere rieletto.

Non può essere nominato membro dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade dall'incarico, chi è interdetto, inabilitato o fallito, o chi è stato condannato, anche non in via definitiva, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a ricoprire uffici direttivi, o chi è stato condannato, anche non in via definitiva o con sentenza di condanna, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

Il Consiglio di amministrazione può revocare i membri dell'Organismo di vigilanza con delibera in qualsiasi momento, ma solo per giusta causa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono giusta causa di revoca i seguenti elementi:

- l'accertamento di una grave violazione da parte dell'Autorità di vigilanza nell'esercizio delle sue funzioni;
- mancata comunicazione al Consiglio di amministrazione o al rappresentante della filiale di un conflitto di interessi che impedisca la prosecuzione della funzione di membro dell'Organismo di vigilanza;

- la sentenza di condanna dell'impresa, passata in giudicato, o la sentenza di applicazione della sanzione su richiesta delle parti, qualora dagli atti risulti che l'Autorità di vigilanza ha omesso di vigilare o lo ha fatto in modo insufficiente;
- violazione degli obblighi di riservatezza in relazione a notizie e informazioni acquisite nell'esercizio dei compiti dell'Autorità di Vigilanza;
- per qualsiasi membro legato alla Società da un rapporto di lavoro, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti che possono dar luogo alla sanzione del licenziamento.

Se la revoca avviene senza giusta causa, il socio revocato avrà diritto al risarcimento dei danni.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di dimettersi in qualsiasi momento dall'Organismo di Vigilanza con preavviso scritto di almeno 30 giorni al rappresentante di filiale lettera raccomandata con ricevuta di ritorno e/o PEC, lo porterà all'attenzione del Consiglio di Gestione.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il nuovo membro alla prima riunione utile e, comunque, entro 60 giorni dalla data di revoca/cessazione del membro revocato.

3.2 Poteri e funzioni dell'Autorità di vigilanza.

All'Autorità di vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- a. garantire la diffusione della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello all'interno della Società;
- b. vigilare sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari;
- c. monitorare la validità e l'adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti osservati nell'Ente;
- d. monitorare l'attuazione e l'applicazione del Modello nelle aree sensibili;
- e. informare il rappresentante della filiale dell'opportunità di aggiornare il Modello, qualora si renda necessario un suo adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di queste attività, l'Organismo di Vigilanza dovrebbe

- a. coordinarsi e collaborare con l'Ente (anche attraverso apposite riunioni) per un migliore monitoraggio delle attività aziendali individuate come sensibili nel Modello;
- b. verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo e-mail), volti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- c. effettuare controlli specifici su determinate operazioni o atti compiuti nelle aree di attività sensibili contemplate dal Decreto;
- d. verificare e monitorare la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione relativa alle attività/operazioni individuate nel Modello, avendo accesso a tutta la documentazione e le informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- e. verificare l'effettiva attuazione delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- f. di avvalersi dell'assistenza e del supporto dei dipendenti della Società, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da esso coordinata per la salute e la sicurezza sul lavoro, o di eventuali consulenti esterni per questioni di particolare complessità o che richiedano competenze specifiche;
- g. effettuare o far effettuare controlli sulla veridicità e fondatezza delle denunce ricevute, redigere una relazione sull'attività svolta e proporre all'organo competente l'eventuale adozione delle sanzioni di cui alla corrispondente sezione del presente Modello;
- h. informare immediatamente il rappresentante di filiale di ogni violazione del Modello ritenuta giustificata;

Per svolgere i compiti sopra elencati, l'Autorità di vigilanza è dotata dei poteri di seguito indicati:

- a. emanare disposizioni per regolamentare le proprie attività e redigere e aggiornare l'elenco delle informazioni da ricevere dai collegamenti dell'Entità;
- b. disporre che i responsabili delle filiali dell'Ente, e comunque tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare gli aspetti relativi alle diverse attività aziendali rilevanti ai fini del Modello e per la verifica della sua effettiva attuazione da parte della Società;
- c. indagare sulle denunce ricevute per verificare se costituiscano violazioni del Modello e per accertarne la fondatezza, informando il Regional Compliance Officer dell'esito degli accertamenti svolti e dell'opportunità di avviare un procedimento disciplinare o di adottare adeguate sanzioni nei confronti dell'autore della violazione;
- d. ottenere informazioni sull'esito di procedimenti disciplinari o di iniziative disciplinari assunte dalla Società per violazioni del Modello e, in caso di licenziamento, richiederne le motivazioni;
- e. avvalersi, ove necessario, di consulenti esterni di comprovata professionalità per l'attuazione delle attività di verifica e controllo o per l'aggiornamento del Modello.

Il rappresentante della filiale assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale di importo proposto dal rappresentante stesso e, comunque, adeguato in relazione ai compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza propone autonomamente le spese che possono essere sostenute in adempimento dei poteri di firma dell'azienda, ma tali spese devono essere autorizzate direttamente dal rappresentante della filiale.

3.3 Rapporti dell'Organismo di Vigilanza.

Per garantire piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al rappresentante di filiale sullo stato di attuazione del Modello e sui risultati della propria attività di monitoraggio attraverso relazioni dirette e incontri.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal rappresentante della filiale; a sua volta, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere la convocazione dei suddetti organi per questioni relative al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

Al fine di garantire un corretto ed efficiente flusso informativo, nonché ai fini di un pieno e corretto esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti che all'interno dell'Ente hanno responsabilità operative.

L'Organismo di Vigilanza deve presentare al rappresentante della filiale una relazione scritta sulle proprie attività di verifica.

3.4 Flussi informativi verso l'Autorità di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere a conoscenza di qualsiasi informazione relativa a comportamenti che possano costituire una violazione delle disposizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice di Condotta, nonché di qualsiasi comportamento specifico rilevante ai sensi del Decreto.

A tal fine, viene istituito il seguente canale specifico di comunicazione con l'Autorità di Vigilanza:
<https://urbaser.canaletico.app/>

Tale canale è messo a disposizione del personale aziendale affinché possa presentare eventuali reclami o richieste di chiarimenti sull'interpretazione di una o più disposizioni del Modello o del Codice di Condotta della Società.

I membri dell'Organismo di Vigilanza avranno accesso alla suddetta piattaforma. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei denunciati, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o criminalizzazione nei loro confronti.

Oltre alle informazioni di cui sopra, l'Autorità di vigilanza deve ricevere anche informazioni relative a

- a. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che coinvolgano la Società o le persone interessate, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto, fermi restando gli obblighi di riservatezza e segretezza imposti dalla legge;
- b. le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati Presupposto;
- c. modifiche al sistema di deleghe e poteri, nonché modifiche allo statuto o all'organigramma dell'organizzazione;
- d. l'esito di eventuali azioni intraprese a seguito di una segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza in merito a una violazione accertata del Modello e/o del Codice di Condotta, l'irrogazione di sanzioni disciplinari in relazione a tali violazioni, nonché un provvedimento di licenziamento con le relative motivazioni;
- e. segnalare gli infortuni gravi (omicidio o lesioni personali gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi lesione con prognosi superiore a 40 giorni e, comunque, di durata superiore a 40 giorni) ai dipendenti, ai collaboratori e, in generale, a tutte le persone che hanno accesso alle strutture della Società;
- f. presunte violazioni del Codice di condotta.

Tenendo conto delle specificità derivanti dall'operatività della Filiale, l'Incaricato di Filiale deve riferire periodicamente, con cadenza almeno semestrale, all'Organismo di Vigilanza con riferimento all'attività svolta e alla corretta applicazione del Modello e del Codice di Comportamento.

PARTE QUARTA. **IL SISTEMA DI SANZIONI.**

PREFAZIONE.

La definizione di un regime sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e/o del Codice di Condotta, è condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché requisito essenziale affinché la Società possa beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui l'illecito costituisca reato ai sensi del Decreto.

Le sanzioni irrogabili variano a seconda della natura del rapporto tra l'autore del reato e la Società, nonché dell'importanza e della gravità dell'illecito commesso e del ruolo e della responsabilità dell'autore. In particolare, le sanzioni irrogabili sono differenziate in base al grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenendo conto anche dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente al resto delle circostanze particolari che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le infrazioni possono essere attribuite ai seguenti comportamenti:

1. comportamenti che costituiscano violazione colposa delle disposizioni del Modello e/o del Codice di Condotta, ivi comprese le direttive/linee guida aziendali;
2. comportamenti che costituiscono una deliberata trasgressione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice di Condotta, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore del reato e la Società, tanto da essere inequivocabilmente finalizzati alla commissione di un reato.

nonché classificati come segue:

- la violazione, anche per omissione ed eventualmente in concorso con altri, delle disposizioni del Modello, dei principi di comportamento adottati e del Codice di Condotta;
- la preparazione, eventualmente in collusione con altri, di documentazione alterata o falsa;
- agevolare, con comportamenti omissivi, la violazione del Modello, del Codice di Condotta e/o la predisposizione da parte di terzi di documentazione alterata o falsa;
- Mancata predisposizione della documentazione richiesta dal Modello o dalle procedure stabilite per la sua applicazione.

Il procedimento sanzionatorio è comunque rimesso agli organi competenti dell'Ente.

4.1. Sanzioni per i dipendenti.

Nei confronti dei propri dipendenti, la Società rispetta i limiti previsti dall'articolo 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per le procedure di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte dei dipendenti - delle disposizioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, nonché di tutta la documentazione che ne fa parte, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile e illecito disciplinare. In particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, sulla base del paragrafo precedente, come illecito disciplinare, costituisce altresì violazione dell'obbligo del dipendente di svolgere con la massima diligenza le mansioni affidategli, attenendosi alle direttive della Società, come previsto dal CCNL.

In caso di notifica di una violazione del Modello e/o del Codice di Condotta, si procederà all'adozione di provvedimenti disciplinari per accertare la violazione. In particolare, nella fase di indagine, il dipendente sarà informato in anticipo dell'accusa e gli sarà concesso un periodo di tempo ragionevole per rispondere. Una volta accertata la violazione, sarà comminata al responsabile una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

I dipendenti possono essere soggetti alle sanzioni previste dal CCNL applicabile, che, a titolo esemplificativo, sono riportate di seguito:

1. avvertimento verbale;
2. avvertimento scritto;
3. una multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra infrazioni e provvedimenti disciplinari, si precisa quanto segue:

(i) Un dipendente che:

- violi le disposizioni contenute nel Decreto, nel Modello e/o nel Codice di Condotta, e nella documentazione che ne fa parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, ovvero ponga in essere comportamenti di natura non grave nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, ad esempio trattamenti e/o in particolare non conformi alle disposizioni contenute nel Decreto e/o nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti un'inosservanza e/o un'esecuzione non corretta degli ordini impartiti dai Soggetti Apicali e/o dai superiori gerarchici della Società;

(ii) D'altro canto, **la sanzione disciplinare del licenziamento viene comminata** al dipendente che

- ponga in essere, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, comportamenti gravemente, astrattamente e/o concretamente non conformi alle prescrizioni contenute nel Decreto, nel Modello e/o nel Codice di Comportamento e nella documentazione facente parte dello stesso, ivi compresa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, dovendosi ravvisare in tali comportamenti un inadempimento e/o una non corretta esecuzione degli ordini impartiti dai Soggetti Apicali e/o dai superiori della Società, e/o una mancanza di disciplina e di diligenza nell'adempimento delle proprie obbligazioni contrattuali di gravità tale da far venir meno la fiducia dei Soggetti Apicali della Società nei confronti del dipendente e/o
- nell'espletamento delle attività relative alle aree a rischio, comportamenti palesemente contrari alle prescrizioni contenute nel Decreto, nel Modello e/o nel Codice di Comportamento e nella documentazione facente parte dello stesso, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, tali da determinare l'applicazione, in astratto e/o in concreto, nei confronti della Società, delle misure previste dal Decreto che tali comportamenti costituiscano inosservanza e/o erronea esecuzione di ordini impartiti da Soggetti Apicali e/o superiori gerarchici della Società, e/o mancanza di disciplina e diligenza nell'adempimento di obblighi contrattuali di gravità tale da costituire fonte di responsabilità amministrativa, anche solo astratta, nei confronti della Società ai sensi del Decreto e da impedire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza rispettare le procedure previste dal CCNL applicabile ai singoli casi.

4.2. Sanzioni per i dirigenti.

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Decreto e/o del Modello, di tutta la documentazione che ne fa parte, nonché del Codice di Comportamento, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina - nei casi previsti dal precedente paragrafo 4.1, lett. (i) e (ii) - l'applicazione delle sanzioni previste dalla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, ai sensi degli artt. 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970 e delle specifiche previsioni del CCNL applicabile.

In generale, al personale dirigente possono essere inflitte le seguenti sanzioni:

1. sospensione del rapporto di lavoro;
2. cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, così come l'inadeguata vigilanza e la mancata immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza, possono comportare la sospensione cautelare dal lavoro dei lavoratori con qualifica dirigenziale, fermo restando il diritto alla retribuzione del dirigente, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione a mansioni diverse ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile.

In caso di gravi inadempienze, la Società può risolvere anticipatamente il contratto di lavoro senza preavviso, ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile.

4.3. Sanzioni su appaltatori terzi.

I terzi che collaborano con la Società in virtù di contratti di consulenza, fornitura o partnership devono essere informati dell'adozione del Modello e del Codice di Condotta da parte della Società.

Su richiesta, il modello può essere fornito in formato elettronico o cartaceo.

L'impegno all'osservanza dei principi del Modello e del Codice di Condotta da parte dei terzi nei rapporti contrattuali con la Società potrà essere previsto, di volta in volta e a seconda della rilevanza dei rapporti con i terzi, anche da una specifica clausola del relativo contratto, che dovrà essere accettata dal terzo.

Ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e/o dal Codice di Condotta, posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con consulenti, fornitori, partner e terzi in genere, nonché con l'operato dell'Organismo di Vigilanza, in quanto portato a conoscenza del terzo, potrà comportare l'automatica sospensione o risoluzione del rapporto contrattuale, nonché l'eventuale proposizione di un'azione di risarcimento dei danni subiti, ai sensi delle clausole che la Società ha previsto nel relativo contratto.

Nel caso in cui le infrazioni siano commesse da lavoratori in appalto o nell'ambito di contratti di appalto di opere o servizi, le sanzioni saranno applicate al lavoratore, previo accertamento positivo delle infrazioni da parte del lavoratore, da parte del suo datore di lavoro (dirigente o appaltatore) e la procedura potrà dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso dirigente o appaltatore.

La Società potrà comunque limitarsi a richiedere, nel rispetto degli accordi contrattuali con gli appaltatori e i subappaltatori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano posto in essere comportamenti contrari alle disposizioni del Modello e/o del Codice di Condotta.

4.4. Misure contro gli amministratori.

In caso di inosservanza delle disposizioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ivi comprese quelle dei documenti che ne fanno parte, ivi compresa l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, da parte di un membro degli organi della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Chief Compliance Officer, affinché quest'ultimo adotti o promuova le iniziative più opportune e adeguate, a seconda della gravità dell'inosservanza rilevata e nel rispetto dei poteri previsti dalla normativa applicabile e dallo Statuto della Società.

In caso di accertata violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice di Condotta da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi compresa la violazione dei documenti facenti parte del Modello, nonché la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente l'Assemblea dei Soci, affinché quest'ultima promuova le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ivi comprese le violazioni della documentazione che ne fa parte, nonché di violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione stesso potrà procedere direttamente, a seconda dell'entità e della gravità della violazione commessa, all'irrogazione della sanzione del richiamo formale scritto o della revoca del membro, ovvero dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di inerzia del Consiglio di amministrazione, l'Organismo di vigilanza riferisce all'Assemblea generale degli azionisti.

4.5. Azione contro il rappresentante

In caso di inosservanza da parte dell'Esponente di Filiale delle disposizioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ivi comprese quelle dei documenti che ne fanno parte, ivi compresa l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Chief Compliance Officer, affinché quest'ultimo assuma o promuova le iniziative più opportune e adeguate, a seconda della gravità dell'inosservanza rilevata e nel rispetto dei poteri previsti dalla normativa applicabile e dallo Statuto della Società.

PARTE QUINTA.
DIFFUSIONE DEL MODELLO.

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in un'ottica preventiva, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la diffusione tra i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi da esso derivanti, nonché delle disposizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione del personale sono organizzate con diversi livelli di approfondimento in funzione del diverso grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, le attività di formazione finalizzate a diffondere la conoscenza del Decreto e delle prescrizioni del Modello si differenziano per contenuti e modalità di diffusione a seconda della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e del fatto che ricoprono o meno ruoli di rappresentanza e di gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale esistente, nonché tutte le risorse che verranno inserite in futuro nell'organizzazione aziendale. In tal senso, le relative attività di formazione dovranno essere pianificate e realizzate sia al momento dell'assunzione, sia al momento del cambio di funzione, sia a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

PARTE SESTA.
AGGIORNAMENTI.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello è - per espressa previsione normativa - di competenza del Consiglio di Amministrazione. Ne consegue che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello spetta al Consiglio di Amministrazione stesso, anche su proposta del rappresentante della filiale e/o dell'Organismo di Vigilanza, che lo eserciterà con una delibera secondo le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, concepita sia come integrazione che come modifica, mira a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutata in relazione alla funzione preventiva dei reati previsti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, da parte sua, è responsabile della verifica concreta dell'esigenza o dell'opportunità di aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza presso l'esponente di filiale.

L'Autorità di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad essa conferiti dagli articoli 6, comma 1, lettera b), e 7, comma 4, lettera a), del Decreto, ha il compito di formulare proposte al rappresentante della filiale per l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello.

In ogni caso, il Modello dovrà essere modificato e integrato senza indugio dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Autorità di Vigilanza, ove necessario:

- variazioni e aggiramenti dei requisiti in esso contenuti che ne hanno rivelato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione del crimine;
- cambiamenti significativi nella struttura interna della società e/o nel modo in cui essa svolge le proprie attività commerciali
- modifiche normative.

Tutte le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono sempre essere comunicati all'Autorità di Vigilanza.

PARTE SETTE.
INFORMARE E DENUNCIARE.

I destinatari del Modello possono presentare segnalazioni al Compliance Officer Regionale, che sarà il destinatario delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, o di violazioni del Modello, ivi compresi i fondati sospetti di violazioni commesse o che, sulla base di specifici elementi, potrebbero essere commesse nell'Ente, nonché gli elementi relativi a condotte finalizzate all'occultamento di tali violazioni, e le possibili violazioni delle disposizioni dell'Unione Europea, come previsto dalla normativa sul *Whistleblowing*.

Per quanto riguarda la normativa italiana sul *Whistleblowing*, il presente Modello è aggiornato al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in applicazione della Direttiva (UE) 2019/1937. In particolare, la Società ha implementato un canale interno di whistleblowing gestito ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 24/2023 e disciplinato internamente nella Policy aziendale del Canale Etico.²

I reclami possono essere presentati in forma scritta, elettronica o orale. I reclami possono essere inoltrati utilizzando il canale di whistleblowing appositamente implementato dalla Società, accessibile al seguente link: <https://urbaser.canaletico.app>.

Il Regional Compliance Officer agisce, in ogni caso, in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Il Compliance Officer, a sua volta, riferisce i risultati delle sue attività al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza. Tutte le segnalazioni ricevute dal Compliance Officer sono raccolte e conservate in un apposito archivio. Tutte le informazioni in possesso del Compliance Officer sono trattate in conformità alle normative vigenti in materia di protezione dei dati.

Nella gestione del canale informativo, l'azienda si impegna a

- rilasciare un avviso di ricevimento della segnalazione al reclamante **entro sette giorni dal** suo ricevimento;
- mantenere il dialogo con il giornalista, richiedendo eventuali integrazioni;
- seguire diligentemente le segnalazioni ricevute;
- fornire una conferma del rapporto **entro tre mesi dalla** data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del periodo di sette giorni successivo alla presentazione del rapporto;
- fornire sui siti web e nei luoghi di lavoro informazioni chiare sul canale, le procedure e i requisiti per la presentazione di reclami interni e sul canale, le procedure e i requisiti per la presentazione di reclami esterni.

Ferma restando l'attivazione di un canale di reclamo interno da parte della Società, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, il whistleblower può presentare anche una denuncia esterna, indirizzata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), qualora si verifichi uno dei seguenti casi

- il denunciante ha già presentato un reclamo interno ai sensi dell'articolo 4 e non gli è stato dato seguito;
- il denunciante ha ragionevoli motivi per ritenere che, se presentasse un reclamo interno, non gli verrebbe dato un seguito efficace o che potrebbe dare adito a un rischio di ritorsione;

² <https://www.urbaser.com/wp-content/uploads/2023/06/Politica-Corporativa-del-Canal-Etico.pdf>

- la persona che presenta il reclamo ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico.

PARTE OTTAVA.
GLOSSARIO DI BASE.

- **Concorso di persone nel reato (art. 110 c.p.):** Il concorso di persone nel reato è previsto dall'art. 110 c.p., che recita: "*Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse è punita con la pena stabilita per il reato, salve le disposizioni degli articoli seguenti*".

Esistono due tipi di concorrenza:

- il "concorso eventuale" che si verifica quando due o più persone partecipano alla commissione di uno o più reati che possono essere astrattamente commessi anche da una sola persona (ad esempio, la frode);
- il "concorso necessario" che si verifica quando la legge penale richiede il concorso di più persone per la commissione del reato (ad esempio, la corruzione);

Tuttavia, se si considera la natura del contributo personale alla commissione del reato, si può fare un'altra distinzione:

- concorso materiale" che si verifica quando la persona partecipa personalmente alla serie di atti che danno origine all'elemento materiale del reato;
- complicità morale", che si verifica quando il soggetto dà un impulso psicologico a commettere un reato materialmente commesso da altri. L'impulso psicologico può assumere la forma di determinazione, quando fa nascere in altri un'intenzione criminale prima inesistente, o la forma di istigazione, quando rafforza un'intenzione criminale già esistente.

Una forma particolare di concorso è il concorso nel proprio reato. È possibile che al reato stesso, commesso da persone dotate della specifica qualifica soggettiva (il cosiddetto *intraneus*), partecipino altre persone prive di tale qualifica soggettiva (il cosiddetto *extraneus*). In questo caso, l'*extraneus* risponde a titolo di concorso nel reato commesso dall'*intraneus* ai sensi dell'articolo 117 del Codice Penale.

- **Contratto collettivo nazionale:** il contratto collettivo nazionale in vigore in quel momento. Si applica a tutti i lavoratori (ossia dipendenti, amministratori, dirigenti e funzionari dell'azienda).
- **Prestatore di servizi pubblici:** persona che "*a qualsiasi titolo svolge un servizio pubblico*". Per *pubblico servizio* si intende un'attività disciplinata alla stregua di una pubblica funzione, anche se caratterizzata dall'assenza dei poteri propri di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e di fornitura di beni di prima necessità" (art. 358 c.p.). L'espressione "a qualsiasi titolo" deve essere intesa come riferita all'esercizio di una pubblica funzione, anche in assenza di una formale o regolare investitura (e quindi attestante la responsabilità "di fatto" di un pubblico servizio). L'espressione non tiene conto del rapporto tra la pubblica amministrazione e l'affidatario del servizio.
- **Linee Guida di Confindustria:** documento emanato da Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e aggiornato il 31 marzo 2008, poi nel marzo 2014 e infine nel giugno 2021) e contenente un insieme di linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo rilevanti ai fini del Decreto.
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** l'organo preposto alla vigilanza, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, assicurandone l'adeguatezza. Le sue funzioni sono svolte in conformità alle disposizioni del Decreto e a quanto stabilito dalla Società.

- Personale o **dipendenti sottoposti alla direzione di altri**: tutto il personale o i dipendenti impiegati sotto la direzione o la supervisione di personale di livello superiore (di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), del Decreto).
- **Pubblico ufficiale**: persona **che** esercita "una pubblica funzione, sia essa legislativa, giudiziaria o amministrativa". Secondo il Codice Penale, "è la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti di autorità, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o delle sue richieste mediante poteri autoritativi o certificativi" (art. 357 del Codice Penale).
- Reati **presupposto**: sono i reati previsti dal Decreto, anche a seguito di successive modifiche o integrazioni.
- Per **reato** comune si intende un reato che può essere commesso da *qualsiasi persona*, indipendentemente dalle sue particolari caratteristiche soggettive, ad esempio frode, appropriazione indebita di fondi pubblici, ecc. Per reato proprio si intende un reato che può essere commesso solo da una persona con una determinata qualifica soggettiva, ad esempio: la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio richiesta per la commissione di reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, ecc.); la qualifica di amministratore, direttore generale, revisore o liquidatore nei reati societari, ecc.
- **Tentativo di reato**: il reato si consuma solo quando si realizzano tutti i suoi elementi costitutivi. Si ha un tentativo di reato quando il soggetto attivo vuole commettere un reato e si attiva per farlo, ma non porta a termine l'intenzione criminale per motivi indipendenti dalla sua volontà. Il testo dell'articolo 56 del Codice Penale recita: "È responsabile di un reato tentato chi compie atti che mirano inequivocabilmente a commettere un reato, se l'azione non viene compiuta o l'atto non ha luogo...". A questo punto, va rilevato che anche con riferimento alla responsabilità dell'Ente, il legislatore ha previsto all'art. 26 del Decreto che: "Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nel grado di tentativo, dei reati indicati nel presente Capo del Decreto. L'ente non risponde quando impedisce volontariamente la commissione dell'azione o il compimento dell'atto".
- **Alta dirigenza**: le persone di cui all'articolo 5 (1) (A) del Decreto, ossia tutte le persone che sono rappresentanti, amministratori o funzionari della Società, in particolare i membri dell'Assemblea generale degli azionisti, del Consiglio di amministrazione, il Presidente e i membri del Comitato di gestione.

ALLEGATO 1: ORGANIGRAMMA

