



MODELLO di ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs n. 231/2001

Rev.5

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di BARI MULTISERVIZI S.P.A.

Seduta del 13.06.2024

Sommario

PARTE GENERALE

1. DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, destinatari e associazioni, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.....	4
1.2 Fattispecie di reato.....	5
1.3 Apparato sanzionatorio	7
1.4 Reati commessi all'estero	8
1.5 L'interesse o il vantaggio per la Società	8
1.6 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo	9
1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	11
1.7.1 Le Linee Guida di ANAC e di Confindustria	11
2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BARI MULTISERVIZI S.P.A.	16
2.1 Bari Multiservizi S.p.A.	16
2.2 Elementi costitutivi del "Modello" Bari Multiservizi S.p.A. ed integrazione con le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", di cui alla L. 190/2012.....	17
2.3 Criteri seguiti nell'aggiornamento del Modello e suoi elementi costitutivi.	18
2.4 Principi ed elementi ispiratori del Modello di Bari Multiservizi	21
2.5. I Processi Sensibili di Bari Multiservizi	22
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.....	22
3.1 L'Organismo di Vigilanza	22
3.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza in Bari Multiservizi	24
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	26
3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi	26
3.4.1 Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni	30
3.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari	31
4. SISTEMA DISCIPLINARE.....	32
4.1 Funzione del sistema disciplinare	32
4.2 I Soggetti Destinatari.....	33
4.2.1 Gli Amministratori, i Sindaci, e i Revisori.....	33
4.2.2 Altri Soggetti in Posizione Apicale.....	34
4.2.3 I Dipendenti	34
4.2.4 Altri Soggetti Tenuti al Rispetto del Modello.....	34
4.3 Le Condotte Rilevanti.....	35
4.4 Le Sanzioni	36
4.4.1 Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore.....	37

4.4.2 Nei confronti delle figure apicali	38
4.4.3 Nei confronti dei Dipendenti	39
4.4.4 Nei confronti dei Terzi Destinatari	40
<u>4.4.5 Violazioni agli obblighi di tutela del segnalante</u>	
5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	43
5.1 Premessa.....	43
5.2 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali	43
5.3 Altri destinatari	44
5.4 Attività di formazione.....	44
5.5 Comunicazione del Modello	45
5.6 Informativa ai Collaboratori e Partner	45

1. DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, destinatari e associazioni, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nel nostro ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dei destinatari e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche e delle associazioni, incluse anche quelle prive di personalità giuridica (di seguito denominati gli "Enti", che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Gli Enti possono, quindi, essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) persona fisica che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un'unità organizzativa dell'Ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) persone che esercitino, anche in via di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente stesso;

ovvero

- c) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l'Ente.

La responsabilità degli Enti è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso. Essa, infatti, sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell'Ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale** (sono considerati tali i soggetti specificati nelle lettere a) e b) del presente paragrafo), l'imputabilità all'Ente è presunta. L'Ente dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il proprio Modello organizzativo (come nel seguito definito) idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (come nel seguito definito), all'uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata** (ovvero da uno dei soggetti descritti nella lettera c) del presente paragrafo), l'onere

probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'Autorità Giudiziaria secondo la regola ordinaria che caratterizza il processo penale. L'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è, comunque, esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato misure idonee a garantire lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge e a prevenire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

La responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001, sebbene formalmente denominata come "amministrativa" dal legislatore, ha – secondo l'interpretazione prevalente – natura sostanzialmente penale in quanto:

- deriva dalla commissione di un reato;
- è accertata dal giudice penale nell'ambito del procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato;
- comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi più gravi).

La responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'Ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è, tuttavia, esclusa se l'Ente ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire quei reati il cui compimento fa scaturire la responsabilità amministrativa (i cd. reati-presupposto); tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee guida) elaborati dalle associazioni di categoria, rappresentative delle imprese sulla base del settore merceologico in cui operano, e comunicati al Ministero della Giustizia.

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

1.2 Fattispecie di reato

I reati per i quali l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – sono ricompresi nelle seguenti categorie:

- **Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione e/o dell'UE in materia di finanziamenti pubblici (art. 24);**
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);**
- **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);**
- **Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25);**
- **Reati contro la fede pubblica (Art. 25-bis);**
- **Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis 1);**
- **Reati societari (Art. 25-ter);**

- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater);**
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater 1);**
- **Delitti contro la personalità individuale, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 25-quinquies);**
- **Abusi di mercato (Art. 25-sexies);**
- **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);**
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies);**
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);**
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies);**
- **Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146);**
- **Reati ambientali (Art. 25-undecies);**
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);**
- **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);**
- **Frode in competizione sportiva, esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (Art. 25-quaterdecies);**
- **Reati tributari (Art. 25-quinquedecies);**
- **Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);**
- **Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);**
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art 25-duodevicies);**
- **Delitti tentati (Art. 26);**
- **Illeciti commessi da Enti operanti nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, Legge 9/2013).**

E' evidente, quindi, che non tutti i reati previsti dal Legislatore (nel Codice Penale, nel Codice Civile per alcuni di quelli relativi alla materia del diritto societario, nelle Leggi Speciali) determinano l'applicazione delle conseguenze di cui al D. Lgs. 231/01, bensì solo quelli espressamente elencati dal Legislatore, in sede di prima emanazione del Decreto e, nello svolgersi degli anni successivi, di volta in volta a tale fine indicati; trattasi dei cd. reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

1.3 Apparato sanzionatorio

L'art. 9 del D.Lgs. 231/2001 prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della Società:

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

È inoltre possibile il commissariamento dell'ente, ai sensi dell'art. 15 D. Lgs. n. 231/2001 *"[...]Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione [...]".*

Le **sanzioni pecuniarie** variano da un minimo di €25.800,00 ad un massimo € 1.549.000,00 e sono determinate dal giudice valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è inoltre fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Essa deve quindi essere applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Le **sanzioni interdittive**, invece, elencate al comma 2, sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

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

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Inoltre, nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna, invece, può essere disposta quando nei confronti dell'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.4 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero.

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., in tema di applicabilità della legge italiana per i reati commessi all'estero;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5 L'interesse o il vantaggio per la Società

La responsabilità sussiste in occasione della commissione di determinati reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza del risultato concreto, il fatto - reato sia riconducibile a un interesse dell'Ente.

Sul significato dei termini "*interesse*" e "*vantaggio*", la Relazione Governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "*soggettiva*", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, il quale deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente; mentre la nozione di vantaggio ha una valenza di tipo "*oggettivo*" riferita quindi ai risultati effettivi della condotta, con riferimento ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'Ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore.

La Relazione fornisce altresì i criteri interpretativi relativi all'indagine sulla sussistenza dei presupposti in esame, suggerendo che l'interesse richieda una

verifica "ex ante", mentre il vantaggio, che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, imponga una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Anche la Suprema Corte, chiamata ad esprimersi in proposito, ha ritenuto che: <In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 D.Lgs. n. 231 del 2001 all'"interesse o al vantaggio", sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito> (Cassazione penale sez. un., 24/04/2014, n.38343).¹

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Al comma 2 dell'art. 5 del decreto, la responsabilità della persona giuridica è esclusa nei casi in cui il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'Ente sia stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinazione con l'art. 12, primo comma, lett. a), ove si prevede un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*.

Pertanto, se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che dell'Ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa, sempre che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito. Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'Ente non sarà responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

1.6 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società adottato dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'Ente.

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede l'esenzione da responsabilità in capo all'Ente nel caso in cui sia fornita la prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

¹ In tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, vanno intesi non solo come risparmio di spesa conseguente alla mancata predisposizione del presidio di sicurezza, ma anche come incremento economico dovuto all'aumento della produttività non rallentata dal rispetto delle norme cautelare. (Cassazione penale sez. IV, 22/09/2020, n.29584)

- b)** il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c)** le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- d)** non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei requisiti sopra elencati tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (un adeguato Modello di Organizzazione Gestione e Controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo quanto previsto dal Decreto, il contenuto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati cui si applica la normativa 231;
- prevedere procedure gestionali ed istruzioni operative dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli Organizzativi:

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

Sarà l'Autorità Giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/01 statuisce che *“i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

1.7.1 Le Linee Guida di ANAC

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato l'11/09/2013 in attuazione della L.190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) prevede, per gli enti pubblici economici e per le società partecipate da pubbliche amministrazioni, l'obbligo di introdurre o implementare adeguate misure organizzative e gestionali, che vanno contemplate in un apposito documento (*Piano di prevenzione della corruzione*), pur in presenza dell'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.

In particolare il paragrafo 3.1.1 del P.N.A. recita inoltre:

“...per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su di essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla L. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati della L.n.190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della L.n.190 del 2010 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale”.

Successivamente, il legislatore è nuovamente intervenuto sulla materia attraverso il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche».

Conseguentemente, con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha predisposto e adottato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA); esso è il primo predisposto da ANAC, ai sensi dell'art. 19 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito interamente all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

Il PNA è in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute, in molti casi dando attuazione alle nuove discipline della materia, di cui le amministrazioni devono tener conto nella fase di attuazione del PNA nei loro Piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC), in particolare a partire dalla formazione dei PTPC per il triennio 2017-2019.

Successivamente, l'ANAC, con la Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 ha adottato le "LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 CO. 2 DEL D.LGS. 33/2013" e con la Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 ha approvato in via definitiva le «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016».

Infine, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha provveduto all'aggiornamento delle "LINEE GUIDA PER L'ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA DA PARTE DELLE SOCIETÀ E DEGLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI E PARTECIPATI DALLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E DEGLI ENTI PUBBLICI ECONOMICI". Lo schema delle Linee guida è stato elaborato dall'Autorità allo scopo di adeguare le indicazioni fornite con la determinazione n. 8 del 2015 alle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016, alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

L'aggiornamento delle Linee guida risponde innanzitutto all'esigenza di considerare il nuovo ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza delineato all'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, che individua accanto alle pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici, gli ordini professionali, le società a partecipazione pubblica, le associazioni, le fondazioni e altri enti di diritto privato, qualora ricorrano alcune condizioni.

Lo schema dell'aggiornamento delle Linee guida è stato posto in consultazione pubblica sul sito web dell'ANAC dal 27 marzo 2017, al fine di acquisire contributi ed osservazioni.

Nell'adunanza dell'8 novembre 2017, l'ANAC ha approvato, con determinazione n. 1134, in via definitiva l'aggiornamento delle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalla Pubblica Amministrazione e degli enti pubblici economici".

Le Linee guida ANAC sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale in data 5 dicembre 2017.

Con la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, con lo scopo di fornire un supporto alla predisposizione dei PTPCT.

Con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, "rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati

nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori". Il presente Piano, pertanto, tiene conto delle indicazioni fornite da ANAC nel predetto PNA.

In data 12 gennaio 2022 il Consiglio dell'Autorità Nazionale dell'Anticorruzione ha deliberato di rinviare la data per l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, fissata al 31 gennaio di ogni anno dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, per l'anno 2022, al 30 aprile. Ciò con l'intendimento di semplificare ed uniformare il più possibile per le amministrazioni il recepimento di un quadro normativo in materia oggi ancora estremamente dinamico. Difatti, in data 6 agosto 2021 è stato convertito in legge il decreto legge 9 giugno 2021 n. 801 con cui è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), strumento che per molte amministrazioni (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'ente chiamato ad adottarlo. L'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 dispone che il PIAO sia adottato da parte delle amministrazioni elencate all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative). Tanto considerato, la Società è da considerarsi esclusa dall'adozione del PIAO e delle sue implicazioni. Pertanto, il documento approvato il 2 febbraio 2022 dal Consiglio dell'Autorità intitolato "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022", che contiene informazioni per la strutturazione e la autovalutazione dei piani, si riferisce in particolare alle amministrazioni tenute all'adozione del PIAO e non rileva per la Bari Multiservizi.

Con Delibera N. 7 del 17 gennaio 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022). Il Piano rafforza l'antiriciclaggio impegnando i responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta. Per quanto riguarda la trasparenza dei contratti pubblici, ANAC ha rivisto le modalità di pubblicazione: non dovranno più avvenire sui siti delle amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento. Nel PNA 2022 viene posta particolare attenzione sul monitoraggio dei processi e delle misure anticorruzione adottate nel Piano.

Con Delibera N. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022. L'Autorità ha deciso di dedicare l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 sempre ai contratti pubblici. La disciplina in materia, infatti, è stata innovata dal D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Con questo Aggiornamento, l'ANAC ha inteso fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni

contenute nell'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 sono orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi.

In ossequio a quanto prescritto dalla normativa, Bari Multiservizi S.p.A. ha provveduto a nominare la figura del Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), il quale tra i diversi compiti, ha quello di redigere il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, e la definizione di un Codice di Comportamento, che definisce, al suo interno, doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'ente sono tenuti ad osservare.

Bari Multiservizi S.p.A., in ossequio a quanto prescritto dalla L. 190/2012, si è dotata del PTPCT sin dal 2015 che integra, senza sovrapporsi, il Modello 231, in un sistema a rete che consente di presidiare il rischio connesso a tutte le fattispecie di corruzione, estendendo il raggio d'azione anche a fenomeni di c.d. *maladministration*.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 di Bari Multiservizi S.p.A., adottato dal CdA nella seduta consiliare del 25/01/2024, ha la funzione di creare un contesto sfavorevole alla corruzione, mediante azioni di individuazione di quei processi con più elevato rischio di corruzione; pertanto, rappresenta il mezzo attraverso il quale la società sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Il presente Modello ex D.Lgs. 231/01, come suggerito dalle Linee guida ANAC, è un documento distinto con procedure specifiche rispetto al PTPCT.

Il 14 dicembre 2017 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 la L. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

La normativa, in forza delle modifiche apportate alla L. Severino (L. 6 novembre 2012, n. 190), implementa la disciplina già vigente in materia per gli impiegati pubblici, prevista dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, estendendo l'ambito soggettivo della materia, ricomprendendo nella nozione di "dipendente pubblico", oltre il dipendente delle amministrazioni pubbliche, anche il dipendente di un ente pubblico economico, il dipendente di un ente privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c. e i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica².

La norma in discorso è stata superata con l'introduzione del D. Lgs. 24/2023 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (Decreto Whistleblowing), entrato in vigore il 30 marzo 2023.

² Art. 2 L. 179/2017

Tra le diverse novità introdotte dal decreto si pone l'attenzione sulla gestione della segnalazione; questa, nell'ambito degli enti del settore pubblico, è affidata al RPCT ove vi è obbligo di nomina.

Bari Multiservizi S.p.A. prevede all'interno del proprio Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza specifiche modalità di gestione della procedura di segnalazione degli illeciti.

1.7.2 Le Linee Guida di Confindustria

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di seguito anche "Linee Guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management attraverso le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area o settore aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di commissione reati attraverso l'adozione di apposite procedure aziendali e protocolli di controllo;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e di quanto previsto dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria, sono:

- Codice Etico che definisce principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
- struttura organizzativa sufficientemente formalizzata e chiara, soprattutto per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;

- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- sistema di comunicazione al personale e programma di formazione, ai fini del buon funzionamento del Modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e di quanto previsto dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza e previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida Confindustria, aggiornate in più occasioni dalla data di entrata in vigore del Decreto (2004, 2008, 2014) sono state approvate dal Ministero della Giustizia nella loro più recente versione del giugno 2021.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BARI MULTISERVIZI S.P.A.

2.1 Bari Multiservizi S.p.A.

Bari Multiservizi S.p.A. (di seguito anche "Bari Multiservizi" oppure la "Società") è gestore di servizi strumentali alle attività dell'Ente Socio Unico Comune di Bari. Nasce nel dicembre del 1998 come società mista fra Comune di Bari e Italia Lavoro spa, con il fine di re-immettere sul mercato L.S.U. iscritti nelle liste del Comune di Bari.

I primi servizi attivati configurano la Società come soggetto che si occupa della conservazione urbana tramite la custodia dei luoghi pubblici, la manutenzione programmata degli immobili comunali e delle aree a verde.

Nel Luglio 2005, il Comune di Bari ha acquisito le quote di Italia Lavoro diventandone l'unico azionista. E' amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto dal Presidente e due Consiglieri; l'Organo di Controllo è il Collegio Sindacale composto di tre membri. La Società si avvale di società di revisione.

Più precisamente, da gennaio 2018, oggetto della Società sono: SERVIZI DI MANUTENZIONE COMPONENTI EDILIZIE ED IMPIANTISTICHE, MANUTENZIONE ARREDO E DECORO URBANO, MANUTENZIONE VERDE, CUSTODIA.

In considerazione della peculiarità del servizio svolto, che comporta il perseguimento di finalità di interesse pubblico o comunque di carattere generale, Bari Multiservizi è tenuta al rispetto di determinate norme comportamentali, nonché di specifiche disposizioni giuridiche anche in tema di efficienza, efficacia, trasparenza e imparzialità dell'azione amministrativa.

2.2 Elementi costitutivi del “Modello” Bari Multiservizi S.p.A..

Bari Multiservizi ritiene che sia vitale operare in condizioni di correttezza e trasparenza sia con nei confronti della pubblica amministrazione che nei confronti dei propri dipendenti e degli stakeholder; in considerazione di tale obiettivo ha inteso adottare il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, denominato il “Modello”) in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di ANAC e di Confindustria.

Bari Multiservizi ha pertanto ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'adozione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001 e sin dal 2015 di un PTPCT e quant'altro previsto nella delibera 1134 dell'ANAC approvata l'8/11/2017, avvertendo l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative del proprio azionista e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori. Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, Bari Multiservizi ha inteso procedere alla sua realizzazione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema di controllo rappresenta un'opportunità per migliorare le funzioni di Corporate Governance, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (mappatura dei Processi Sensibili, interviste con i responsabili di funzione o servizio, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema di un efficace governo dei processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Bari Multiservizi, nella propria decisione di dotarsi del Modello, aveva altresì considerato anche quanto previsto dall'art. 1, co. 82, della Legge Finanziaria per il 2005, nella parte in cui ha stabilito che "... tutti gli enti e le società che fruiscono di finanziamenti a carico di bilanci pubblici o dell'Unione europea, anche sotto forma di esenzioni, incentivi o agevolazioni fiscali, in materia di avviamento, aggiornamento e formazione professionale, utilizzazione di lavoratori, sgravi contributivi per personale addetto all'attività produttiva, devono dotarsi entro il 31.10.2005 di specifiche misure organizzative e di funzionamento idonee a prevenire il rischio del compimento di illeciti nel loro interesse o a loro vantaggio, nel rispetto dei principi previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231". Vi sono, dunque, categorie di rapporti con la P.A. in relazione alle quali il Legislatore ha posto l'adozione dei modelli come condizione necessaria per l'erogazione di finanziamenti ed il godimento di qualsiasi genere di beneficio a carico di bilanci pubblici, nazionali o comunitari.

Tuttavia, a seguito dell'adozione della determinazione ANAC n.8 del 17/6/2015, punto 2, che ha chiaramente previsto in capo alle società interamente controllate da Ente Pubblico, l'obbligo di adottare un Modello ex D. Lgs. 231/01, la Società ha trovato ulteriore conforto riguardo alla scelta adottata già dal 2006.

Il Modello di Bari Multiservizi è stato approvato, in una prima versione, con delibera del 01/03/2006; successivamente, tenuto conto degli intervenuti aggiornamenti normativi e dell'ampliamento dell'elenco dei < reati-presupposto>, il Modello è stato rivisto ed approvato dall'Organo Amministrativo di Bari Multiservizi in data 4/5/2015, successivamente riformulato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione il 14/02/2019 e aggiornato in considerazione dei "reati-presupposto" introdotti successivamente al febbraio 2019 con delibera dell'Organo Amministrativo assunta il 13/06/2024.

Con specifico riferimento ai reati presupposto introdotti successivamente all'approvazione del MOG, revisione n. 2 del febbraio 2019, la Società per quanto concerne l'aggiornamento del Modello relativamente:

- ai Reati Informatici, ha ritenuto non applicabile alla società le norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale, di cui al D.L. 21 settembre 2019 n. 105;
- ai Reati Doganali, considerato il tipo di servizi erogati, e la circostanza che essi sono svolti solo a favore del Comune di Bari, ne ha ritenuto l'inapplicabilità, attesa la mancanza del presupposto di attività di import/export;
- ai reati per i quali la Legge fa espresso richiamo, per la riconducibilità alla responsabilità ex D. Lgs. 231/01, alla circostanza che il fatto offenda gli interessi dell'Unione Europea, l'Organo Amministrativo ha ritenuto di tenerne conto e prevederli nella Parte Speciale del Modello.

2.3 Criteri seguiti nell'aggiornamento del Modello e suoi elementi costitutivi.

Nella predisposizione del Modello, sia nella sua versione iniziale che nei successivi aggiornamenti, Bari Multiservizi ha tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.

In tale processo di analisi si è tenuto conto del fatto che i soggetti che operano all'interno di Bari Multiservizi, in considerazione delle funzioni loro affidate, possono assumere il ruolo di incaricati di pubblico servizio e, in occasione dell'assunzione della qualifica di commissario di gara, il ruolo di Pubblico Ufficiale.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività ritenute sensibili con riferimento ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "attività sensibili"), il Modello è finalizzato alla:

- promozione e valorizzazione di una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- determinazione in tutti coloro che operano in nome e per conto di Bari Multiservizi della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- determinazione della consapevolezza che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Bari Multiservizi in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui Bari Multiservizi intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- introduzione di un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introduzione di principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del *management* e ai dipendenti della Società.

Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinati ai *partner* commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società.

Gli elementi costitutivi del Modello sono di seguito riportati:

- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. mappatura delle attività sensibili);
- la previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- Codice Etico di Comportamento;
- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Ambiente, Sicurezza, Anticorruzione);
- un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- le procedure gestionali e le istruzioni operative per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema di comunicazione e formazione del personale e dei componenti degli organi sociali, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;

- un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali.

Il modello si compone di:

- una Parte Generale che riporta:
 - il quadro normativo di riferimento;
 - la realtà aziendale;
 - l'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza di Bari Multiservizi, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi;
 - la funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio.
- una Parte Speciale che prevede:
 - le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa degli enti;
 - i processi/attività sensibili, i relativi principi di controllo per i reati che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività ed i presidi (procure, procedure, regolamenti, istruzioni osservando i quali può essere prevenuta la commissione di tali reati-presupposto.

Sono inoltre previsti i seguenti allegati:

- **Allegato 1**: Codice Etico di Comportamento;
- **Allegato 2**: Elenco Reati: è l'elenco delle fattispecie criminosi, suddivise per famiglie di reato, che compongono il catalogo dei reati presupposto della responsabilità dell'ente ex D. Lgs. 231/01;
- **Allegato 3**: Mappatura delle aree a rischio e dei relativi controlli (Risk-Control Matrix): a cui sono associati i principi di controllo a presidio dei rischi di commissione dei reati individuati;
- **Allegato 4**: Sistema di Reporting all'OdV: è il sistema dei Flussi Informativi che dovranno essere trasmessi periodicamente, secondo le tempistiche ivi indicate dai Responsabili di Funzione che operano nell'ambito delle attività sensibili, ovvero ad "evento", a cura della Funzione coinvolta.

Per ciò che concerne la diffusione, l'adozione del Modello è stata formalmente comunicata a tutti gli organi sociali, nonché ai dirigenti apicali e ai dipendenti; esso è pubblicato sul sito della Società. Il Codice Etico di Comportamento è stato affisso in bacheca e trasmesso a mezzo mail a ciascun dipendente che ne conferma la ricevuta e l'accettazione.

Sono tenuti a prendere visione del Modello anche i Terzi Destinatari con cui la Società intrattiene rapporti, i quali con la sottoscrizione dei relativi contratti prendono conoscenza del sito internet dove è stato pubblicato e dichiarano di adeguarsi a quanto ivi contenuto.

2.4 Principi ed elementi ispiratori del Modello di Bari Multiservizi

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili. Il Modello, ferma restando la sua finalità peculiare secondo il D.Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance e dal sistema di controllo e reporting interno in essere in azienda. La Società, infatti, quale soggetto interamente partecipato da ente locale soggiace ad una serie di disposizioni legislative e regolamentari solitamente proprie della pubblica amministrazione.

A ciò si aggiungano, ancora, i molteplici doveri di informazione e comunicazione, preventiva e successiva, in favore del socio unico previsti dallo Statuto e da ulteriori direttive dell'Ente proprietario in cui si concretizza il c.d. "controllo analogo". Tale controllo da parte dell'azionista, analogo a quello che lo stesso opera sui servizi direttamente resi, costituisce uno degli elementi fondamentali per un legittimo affidamento in house di cui risulta beneficiaria Bari Multiservizi.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai Reati da prevenire, Bari Multiservizi ha individuato i seguenti:

- 1) i principi di Corporate Governance esistenti nella Società che si esplicano negli obblighi di cui agli articoli 3 (Soggezione ad attività di direzione e coordinamento), art. 6 (Rapporti con l'ente capogruppo) art. 16 (Poteri) art. 18 (Relazione previsionale) art. 19 (Autorizzazioni dell'assemblea) dello Statuto sociale;
- 2) il Codice Etico di Comportamento;
- 3) i regolamenti in materia di acquisti e forniture, reclutamento del personale e conferimento degli incarichi;
- 4) le norme di Legge inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, e di reporting;
- 5) le comunicazioni al personale e la formazione dello stesso;
- 6) il sistema disciplinare di cui al CCNL;
- 7) in generale, la normativa italiana e comunitaria applicabile.

Inoltre, appare opportuno evidenziare che le recenti disposizioni di legge impongono alla Società, quale soggetto interamente a capitale pubblico, di pubblicare sul sito aziendale una gran parte di informazioni (con particolare riguardo agli acquisti, pagamenti, affidamenti di incarichi per consulenze, compensi ecc.) con evidenti benefici in termini di trasparenza. I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente

Modello essendo contenuti in documenti parimenti formali che fanno parte di quel sistema di organizzazione e controllo che il predetto Modello intende integrare.

2.5. I Processi Sensibili di Bari Multiservizi

La disamina dei processi sensibili di Bari Multiservizi viene rinviata alla parte speciale. Tuttavia si anticipa che dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che i processi sensibili riguardano principalmente la famiglia dei reati contro la Pubblica Amministrazione, l'ambiente, la sicurezza sul lavoro ed i reati societari; seppure tra i reati-presupposto valutati ai fini del *risk-assessment* e dei presidi adottati si sono considerati anche i cd. reati informatici, quelli relativi all'impegno irregolare di manodopera e l'induzione a rendere dichiarazioni mendaci oppure a non rendere dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

3.1 L'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, l'istituzione di un organismo interno della persona giuridica (di seguito "Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i seguenti requisiti:

- a) **autonomia e indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente *"deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente"* (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza, *"è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello"*.
- b) **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono avere nel loro complesso conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. È essenziale, infatti, la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

- c) **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento, l'Organismo di Vigilanza deve, in sintesi:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Consiglio di Amministrazione nel suo insieme.

Considerati la stretta connessione e l'opportuno raccordo tra le misure adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, ed anche ai fini della semplificazione dei controlli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e quelli per la prevenzione dei rischi di cui al D.Lgs. 231/2001, le attività di monitoraggio del RPCT saranno svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di Vigilanza. A tal fine, il RPCT e l'Organismo di Vigilanza valuteranno le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio al fine di evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli.

Infatti, pur nel rispetto della reciproca e rispettiva autonomia propria dei due ruoli e della distinzione degli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e di perimetri di intervento, in considerazione dell'integrazione tra il Piano di prevenzione della corruzione ed il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolgerà le proprie attività in sintonia con l'Organismo di Vigilanza; a tale scopo devono essere condotte almeno due verifiche congiunte tra i due organi nel corso di ciascun anno solare. L'Organismo di Vigilanza potrà decidere di invitare il RPCT, alle adunanze dell'ODV in cui viene posta all'ordine del giorno la programmazione degli interventi di verifica su aree a rischio rilevanti in merito ai reati contro la pubblica amministrazione e viceversa.

L'Organismo di Vigilanza dovrà segnalare al RPCT situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 ma di potenziale attinenza al sistema dei controlli introdotti dal medesimo RPCT ai fini dell'aggiornamento del Piano e delle misure di sua competenza.

3.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza in Bari Multiservizi

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, i componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza sono - e saranno - scelti tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela con i soci, i membri del Consiglio di Amministrazione e il Management della Società, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può utilizzare le predette risorse dandone, comunque, conto al Consiglio di Amministrazione.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, tra le quali *in primis* Confindustria, Bari Multiservizi ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in una struttura collegiale i cui requisiti professionali sono individuati a seconda delle peculiari esigenze aziendali, tenuto conto altresì conto della natura pubblicistica della stessa società.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. I componenti/il componente dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale e/o contabile e di revisione, provvisti dei requisiti di:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'assenza di un riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione, dalla facoltà di reporting al Consiglio di Amministrazione, dalla composizione dell'Organismo di Vigilanza i cui componenti non si trovano in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né sono titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo;
- Onorabilità e professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i/il componenti/e dell'Organismo di Vigilanza.

- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare collegialmente un controllo operativo e una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, assicurando l'efficace applicazione del Modello nel rispetto di tutte le procedure aziendali sottoposte a vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può, per particolari problematiche, avvalersi, all'occorrenza, della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dalla Società specifica consulenza.

Nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è individuato nel seguente organo collegiale composto da:

tre esperti esterni, in possesso della necessaria autonomia, indipendenza e di professionalità mirata alla natura dei reati presupposto. Uno dei quali da nominarsi Presidente a cura della Società.

La Società, al fine di fronteggiare al meglio le differenti problematiche che afferiscono le previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, ha ritenuto che l'Organismo di Vigilanza sia composto da tre professionisti appartenenti alle seguenti categorie: un dottore commercialista oppure un revisore legale; un avvocato; un ingegnere.

L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

Con specifico riferimento alla nomina, sostituzione e istituzione dell'Organismo di Vigilanza questa dovrà avvenire nel rispetto dei dettami di cui alla legge 190/2012 al fine di prevenire anche eventuali o potenziali conflitti di interesse e per garantirne la dovuta trasparenza sia in merito ai requisiti dei nominati che dei relativi compensi.

Per lo svolgimento di attività operative collegate o propedeutiche alle attività di controllo, l'Organismo può avvalersi di risorse dedicate e/o reperite da altre Direzioni aziendali, nonché di competenze professionali esterne alla Società, laddove l'attuazione o l'aggiornamento del Modello necessitino l'approfondimento di particolari tematiche.

Il Consiglio di Amministrazione della Società garantisce all'Organismo di Vigilanza autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Società a rischio - reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale.

I criteri di funzionamento del suddetto Organismo sono descritti nel documento "Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza", redatto a cura dello stesso OdV, comunicato per informativa al Consiglio di Amministrazione che ne assicura adeguata diffusione.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è al Consiglio di Amministrazione che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Esclusivamente ai fini dello svolgimento dei compiti assegnati e solo in riferimento alle circostanze che comportino la responsabilità di Bari Multiservizi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni aziendali ritenute necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Le richieste di documentazione o di informazione dirette dall'Organismo di Vigilanza alle varie funzioni aziendali o ai dipendenti interessati dovranno avere forma scritta.

Durante la propria attività, l'Organismo di Vigilanza, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società.

Il Consiglio di Amministrazione di Bari Multiservizi curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al Modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 231.

L'organizzazione di un flusso informativo strutturato rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza sull'idoneità e l'effettiva

attuazione del Modello nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione del Modello.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, ai sensi e per gli effetti delle tutele previste in materia di whistleblowing.

L'OdV deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di Bari Multiservizi S.p.A. ai sensi del Decreto.

I flussi informativi sono di quattro tipi:

1. Le segnalazioni

Con l'entrata in vigore (a far data dal 29/12/2017) della Legge n. 179/2017, recante il seguente titolo "Disposizione per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni in amministrazioni pubbliche o in un'azienda privata, rilevava una frode, un rischio o una situazione di pericolo che poteva arrecare un danno e lo segnalava, era sottoposto a tutele rafforzate: si prevedeva infatti il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento e la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo. Al contempo, con riguardo al settore privato, era stato imposto solo alle organizzazioni che, volontariamente, avessero scelto di adottare i modelli organizzativi previsti dal Decreto 231, l'obbligo di implementare canali di segnalazione e di garantire una protezione contro eventuali atti ritorsivi nei confronti di chi avesse fatto emergere violazioni dei modelli o condotte illecite integranti i reati presupposto della responsabilità degli enti creando, in tal modo, uno stretto legame tra compliance 231 e whistleblowing.

La norma in discorso, è stata superata con l'introduzione del D. Lgs. 24/2023 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (Decreto Whistleblowing), entrato in vigore il 30 marzo 2023.

Diverse le novità introdotte dal decreto:

- Sotto il profilo oggettivo si rileva una estensione delle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione: non ci si limita più all'elenco dei reati-presupposto di cui al D.Lgs n. 231/2001, ma vengono ricomprese anche violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
- Sotto il profilo soggettivo le tutele sono estese sia a tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, sia ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato. La tutela del segnalante si applica inoltre nei casi in cui la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga: quando il rapporto giuridico non è ancora

iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali); durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico nel caso in cui le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

- Viene garantito un sistema di tutele nei confronti di colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni. Il sistema di protezione comprende: la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione; la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente (intese sia come atti o provvedimenti, che comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati); le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.
- Sono vietate rinunce e transazioni, non sottoscritte in sede protetta, dei diritti e dei mezzi di tutela previsti nel decreto.
- Si interviene sulla procedura di segnalazione, specificando nel dettaglio i requisiti per la predisposizione e la gestione del canale interno e prevedendo anche un coinvolgimento dei sindacati.
- E' prevista, inoltre, l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Il legislatore, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema di comunicazione della segnalazione articolato nei seguenti canali:

- ✓ Canale interno negli enti pubblici e privati
- ✓ Canale esterno presso ANAC
- ✓ Divulgazione pubblica
- ✓ Denuncia all'Autorità giudiziaria

All'interno degli enti devono, pertanto, essere costituiti appositi "canali interni" da utilizzarsi prioritariamente per la ricezione e la trattazione delle segnalazioni; si può ricorrere agli altri canali solo al verificarsi di determinate condizioni previste dalla norma.

La modalità di segnalazione può avvenire in forma scritta (anche con modalità informatiche per mezzo di piattaforme online) o in forma orale e deve essere necessariamente garantita la riservatezza, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici.

La gestione della segnalazione può essere affidata, alternativamente: a una persona interna all'amministrazione/ente; a un ufficio dell'amministrazione/ente con personale dedicato, anche se non in via esclusiva; a un soggetto esterno.

Ad ogni modo devono essere tutti soggetti autonomi, in maniera tale da garantire imparzialità e indipendenza dell'operato.

Negli enti del settore pubblico la gestione è affidata al RPCT ove tenuti a nominarlo, mentre negli enti del settore privato la scelta è rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun ente.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dandone al contempo notizia della trasmissione alla persona segnalante.

2. Flussi informativi specifici

Sono contenuti all'interno dell'Allegato n. 4 "Sistema di reporting all'OdV" e dovranno essere trasmessi secondo le tempistiche ivi indicate a cura dei Responsabili di Funzione che operano nell'ambito di attività sensibili. Concernono ad esempio:

- i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo in attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Trattasi di uno schema condiviso OdV/RPCT nell'ottica della compliance integrata, di sinergia ed ottimizzazione, volto ad evitare duplicazioni di attività e adempimenti per il personale.

3. Informazioni rilevanti

Sono contenute all'interno dell'Allegato n. 4 "Sistema di reporting all'OdV" e dovranno essere trasmesse "ad evento" a cura dei Responsabili di Funzione.

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come "a rischio" (ad es., decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);
- 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 (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni

con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello, sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza;

- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

3.4.1 Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni

Per quanto riguarda Bari Multiservizi S.p.A., destinatario e gestore delle segnalazioni è il RPCT, funzione organizzativa a cui sono stati assegnati i compiti di prevenzione della corruzione.

Le segnalazioni, circostanziate, ed aventi ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante, devono essere indirizzate al RPCT con l'utilizzo della piattaforma di segnalazione degli illeciti (Whistleblowing) implementata del 2019.

La piattaforma informatica è conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti, secondo le indicazioni fornite da ANAC.

E' possibile accedere all'applicazione collegandosi al seguente url: <https://www.barimultiservizi.it/p.php/8154/whistleblowing.html>.

Nello specifico, le modalità operative da seguire per effettuare una segnalazione sono ben delineate nella procedura a tal fine contenuta in piattaforma.

I sistemi di segnalazione interna attivati dalla società sono:

1) Segnalazione orale, attraverso la linea telefonica all'uopo dedicata e registrata anche attraverso un sistema di messaggistica vocale, all'uopo osservando le istruzioni della voce registrata ovvero mediante un incontro diretto con il RPCT, quale destinatario delle segnalazioni, su richiesta della persona interessata, fissato entro un tempo ragionevole.

2) Segnalazione a mezzo piattaforma informatica attraverso l'applicazione istituita sul sito web istituzionale.

Le caratteristiche della segnalazione effettuata mediante piattaforma sono le seguenti:

- La segnalazione viene fatta mediante la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- La segnalazione viene ricevuta dall'RPCT e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- Nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richiesta di chiarimenti ed approfondimenti;
- La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone). La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di whistleblowing, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori,

sempre tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Quanto ai termini procedurali, Il RPCT: rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura e la stessa non potrà essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare, previa acquisizione del consenso espresso del segnalante, consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta.

Nell'ipotesi in cui l'oggetto della segnalazione sia una violazione ai sensi del Decreto 231, previa acquisizione del consenso del segnalante, il RPCT ne darà notizia all'OdV, trasmettendo a mezzo di flusso informativo, la segnalazione ricevuta.

In tal caso l'OdV gestirà la segnalazione in maniera da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e di altre persone coinvolte o a cui si fa riferimento nella segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le segnalazioni sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

3.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- su base continuativa, direttamente al Presidente e, se nominato, all'Amministratore Delegato;

- su base periodica, almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Nell'ambito dell'attività di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- a) al termine delle verifiche, verbali contenenti i risultati delle attività svolte per darne comunicazione al Presidente;
- b) una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure, etc.) e un piano delle attività previste per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera;
- c) una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad es.: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, di significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, e che sarà cura dell'OdV presentare al Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali con cui lo stesso interagisce ovvero a cui riferisce, devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, e ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza o i singoli suoi componenti potranno essere convocati in qualsiasi momento dal Presidente o dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso. Successivamente, i membri dell'Organismo di Vigilanza interessati provvederanno ad illustrare l'esito degli incontri all'intero Organismo di Vigilanza.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Funzione del sistema disciplinare

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Decreto indica le esigenze cui il Modello deve rispondere stabilendo che l'Ente deve *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"* (art. 6, comma 2, lett. e), art. 7, comma 4, lett. b).

È necessario, in ogni caso che qualsiasi provvedimento sanzionatorio debba rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dall'applicabile CCNL e/o da normative speciali.

Il Modello di Bari Multiservizi, è costituito dal complesso di principi, regole e previsioni contenute in ogni sua parte (Documento descrittivo del modello organizzativo, Codice Etico di Comportamento, Mappatura delle attività sensibili), ivi compreso il Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, e ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme aziendali interne, incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

Il procedimento disciplinare instaurato, è del tutto autonomo rispetto alla pendenza e all'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare³.

4.2 I Soggetti Destinatari

4.2.1 Gli Amministratori, i Sindaci, e i Revisori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei suoi allegati devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione aziendale, una posizione c.d. "apicale".

Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società, indipendentemente dalla forma giuridica della Società o dal sistema di *governance* adottato.

In aggiunta agli Amministratori e ai Sindaci, assume rilevanza la posizione del soggetto, singolo professionista, o dei soggetti che operano per la società incaricata

³Si precisa sul punto che l'art. 653 c.p.p., rubricato "efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare", prevede che: "1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso. 1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso".

della revisione cui la Società abbia eventualmente affidato l'incarico di curare il controllo contabile (di seguito, il Revisore).

Pur costituendo soggetto esterno alla Società, il Revisore, qualora nominato, è equiparato, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci, anche in considerazione dell'attività svolta.

4.2.2 Altri Soggetti in Posizione Apicale

Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli Amministratori, ai Sindaci e al Revisore, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i Responsabili di Direzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti che possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, etc.).

4.2.3 I Dipendenti

L'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, come detto, prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti "sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto.

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

4.2.4 Altri Soggetti Tenuti al Rispetto del Modello

Il Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito denominati anche "Terzi Destinatari") che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria e organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti

e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);

- i contraenti ed i partner.

4.3 Le Condotte Rilevanti

Ai fini del Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono condotte passibili di sanzione non solamente le azioni ed i comportamenti (commissivi e /o omissivi) posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini della irrogazione della sanzione secondo i principi costituzionali di legalità e proporzionalità, sulla base dei seguenti criteri:

- a) rilevanza degli obblighi violati;
- b) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, grave o lieve, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- c) danno potenziale o effettivo derivante o derivato alla Società, anche in relazione alla eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- d) livello di responsabilità e autonomia gerarchica o tecnica dell'autore;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ai casi di recidiva ed ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio di analoga natura, così come alla condotta tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati;

Di seguito, si individua un elenco esemplificativo di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. Inosservanza non grave del Modello e/o del Codice in relazione ad attività che non rientrano nelle *“attività/processi a rischio”* ovvero connesse, in qualunque modo, ad attività/processi cd. *“strumentali”*;
2. Inosservanza non grave del Modello e/o del Codice in relazione ad attività connesse, in qualunque modo, ai *“processi a rischio”*; ovvero grave inosservanza del Modello e/o del Codice in relazione alle attività indicate sub 1) sempre che non si rientri in una delle ipotesi previste dai successivi punti 3 e 4;
3. Inosservanza del Modello e/o del Codice, qualora la violazione sia diretta in modo non equivoco al compimento di un reato-presupposto di cui al Decreto;
4. Grave inosservanza del Modello e/o del Codice, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare una delle fattispecie previste dai reati-presupposto di cui al Decreto, tale da comportare l'esposizione della Società al rischio di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

Le omissioni relative ad obblighi di controllo e/o di informativa (quest'ultima anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza) costituiscono altrettante violazioni rilevanti del Modello e/o del Codice, di gravità corrispondente a quella della infrazione sulla quale si omette il controllo o l'informativa (da valutarsi secondo la graduazione di cui sopra).

In relazione alle misure in applicazione della disciplina di Whistleblowing, le sanzioni di cui ai paragrafi successivi, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano:

- nei confronti del segnalante che abbia effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata, anche con sentenza di primo grado, in sede civile e/o penale;
- nei confronti del soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;
- nei confronti del soggetto che si sia reso responsabile di atti di ritorsione;
- nei confronti del soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
- nel caso di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- nel caso di adozione di procedure non conformi al D.Lgs. 24/2023;
- nel caso di mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti del del soggetto che si sia reso responsabile di atti di ritorsione come definiti nell'art. 17 D.Lgs. 24/2023.

4.4 Le Sanzioni

Alla notizia di una violazione del Modello, è dato avvio alla procedura di accertamento da parte della Società. Nel caso in cui, a seguito dell'accertamento, sia provata la violazione del Modello, è individuata e irrogata, da parte della Società, nei confronti dell'autore della condotta censurata la sanzione come di seguito indicata.

All'Organismo di Vigilanza viene inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione ovvero una comunicazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione o figura da esso delegata di chiusura del procedimento senza seguito.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati seguenti elementi:

- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- il concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la recidività del suo autore.

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

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

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

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

L'applicazione delle sanzioni, di seguito riportate, non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4.4.1 Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore

In caso di violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, il Consiglio di Amministrazione convoca l'interessato per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla rilevazione dell'infrazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;

- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data dell'adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, sono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, previa consultazione dell'Organo di Controllo, determina la sanzione ritenuta applicabile.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi paragrafi per i Dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione delibera la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.3 da parte del Revisore, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello (a cura del Consiglio di Amministrazione);
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore fino al 50% (a cura dell'Assemblea Soci)
- la revoca dall'incarico (a cura dell'Assemblea Soci).

4.4.2 Nei confronti delle figure apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.3 da parte di una figura apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dal CCNL per i Dirigenti - in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;

- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

4.4.3 Nei confronti dei Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Bari Multiservizi degli obblighi previsti dall'art. 2104⁴, comma 2, del codice civile.

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

I provvedimenti irrogabili ai dipendenti, nel rispetto delle misure previste dall' art.7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall' apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Per i dirigenti non "apicali", è fatta salva l'applicabilità delle eventuali diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In particolare:

Per le violazioni di cui al n. 1. par 4.3, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto;

Per le violazioni di cui al n. 2. par 4.3, sarà applicata la sanzione della multa non superiore a 4 ore di retribuzione;

Per le violazioni di cui ai nn. 3. par 4.3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;

Per le violazioni di cui al n. 4 par 4.3, sarà applicata la sanzione licenziamento con preavviso.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità di applicare misure più gravose in considerazione delle circostanze richiamate al paragrafo 4.4.

⁴Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro: commal “Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale”; comma 2 “Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti e/o affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

4.4.4 Nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario il responsabile di funzione delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, informato il Consiglio di Amministrazione e previa consultazione dell'Organo di Controllo invia, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del responsabile di funzione interessato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nel caso in cui le violazioni previste nel paragrafo 4.3, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

4.4.5 Violazioni agli obblighi di tutela del segnalante

La Società, in applicazione del D. Lgs. 24/2023, ha aggiornato nella seduta consiliare del 13.06.2024 una policy che disciplina la segnalazione di potenziali violazioni da parte dei dipendenti e di terze parti, la PR 25 SEGNALAZIONI di illeciti ed irregolarità (Whistleblowing), conforme alle disposizioni di cui al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Ciò al fine di promuovere un ambiente aziendale in cui i dipendenti e i terzi si sentano liberi e a proprio agio nell'effettuare segnalazioni di potenziali violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria relazione con la Società, come componente

essenziale per il rispetto dei valori e delle norme secondo cui Bari Multiservizi S.p.A. intende operare.

La Bari Multiservizi S.p.A. ha aderito al progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto fatti riferiti al R.P.C.T., la condotta potrà essere segnalata all'ANAC tramite la piattaforma dalla stessa istituita.

Questa procedura, adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 16.12.2018 e da ultimo aggiornata in data 13.06.2024 che deve essere letta assieme al Codice Etico di Comportamento, definisce i canali di comunicazione a disposizione di tutti gli interessati per l'inoltro delle segnalazioni e le modalità di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

Le condotte illecite oggetto di segnalazione, meritevoli di tutela, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al Titolo II del Codice Penale ("Dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione"), ma anche a tutti gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali oltre alle condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione gestione e controllo in cui si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento della società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

In base alla normativa di riferimento, i soggetti che possono inviare le segnalazioni, e che usufruiscono delle norme di protezione previste dalla normativa, sono tutti quelli appartenenti alle seguenti categorie:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (dipendenti o collaboratori dei fornitori);
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

Il Capo III del D.Lgs. 24/2023 definisce le misure di protezione dei whistleblower sia dalle ritorsioni dirette, che dalle ritorsioni indirette. Le tutele antidiscriminatorie si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo ed è stata rispettata la procedura definita dal Decreto. Irrilevanti sono i motivi che hanno indotto la persona alla segnalazione.

È inoltre prevista, come anche nella disciplina precedente al D.Lgs. 24/2023, l'inversione dell'onere della prova: la ritorsione si presume realizzata e l'eventuale danno subito sia conseguenza della segnalazione ed è posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che condotte ed atti erano stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione o divulgazione o denuncia.

L'articolo 17 del decreto riporta una ampia indicazione, non tassativa, di alcune fattispecie che vengono ricondotte a un comportamento ritorsivo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Tra le ulteriori misure di protezione vanno collocate:

- la nullità di eventuali rinunce e transazioni relative a diritti e alle tutele previste dal decreto;
- un'esimente generale (che esclude anche la responsabilità civile e amministrativa, oltre a quella penale) in favore del soggetto che effettui (ai sensi dell'art.16) la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica di informazioni coperte da segreto, da prerogative autoriali o tutelate dalla disciplina di protezione dati, purché al momento della rivelazione sussistessero fondati motivi per ritenerla necessaria per svelare la violazione;
- viene esclusa ogni altra responsabilità per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato. Esimente però esclusa per le condotte non strettamente necessarie a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione (interna e/o esterna), della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

È onere del Consiglio di Amministrazione della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Società ritiene che le modalità di segnalazione, di tutela del segnalante, di gestione delle segnalazioni e dei conseguenti accertamenti, di chiusura delle segnalazioni e loro archiviazione, di cui alla Procedura Whistleblowing costituiscano un presidio contro il compimento di reati di cui al D. Lgs. 231/01, laddove correttamente osservate dai destinatari/segnalanti; in conformità a tale considerazione, la Società ha inteso indicare tra gli strumenti di controllo previsti nella Parte Speciale per ciascuno dei reati-presupposto ritenuti applicabili alla Bari Multiservizi S.p.A., la Procedura Whistleblowing.

Le misure sanzionatorie che Bari Multiservizi S.p.A. adotterà contro i soggetti responsabili di qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, sarà determinato in base alla gravità del comportamento e in conformità alle applicabili norme di legge.

5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Premessa

Bari Multiservizi intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.

In particolare, obiettivo di Bari Multiservizi è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di Bari Multiservizi in forza di rapporti contrattuali. L'attività di comunicazione e formazione, è, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Spetterà all'Organismo di Vigilanza monitorare l'attività di comunicazione e formazione.

5.2 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali

Ogni dipendente è tenuto a:

- 1) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- 2) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- 3) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Il Modello è diffuso ai dipendenti tramite pubblicazione sul sito intranet aziendale; il Codice Etico di Comportamento è consegnato *brevi manu* ai dipendenti che sottoscrivono ricevuta di avvenuta consegna ed è affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Il Modello è comunicato tramite posta certificata ai componenti degli Organi Sociali di Bari Multiservizi.

5.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Bari Multiservizi rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad es., partner commerciali, consulenti, distributori e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, questi ultimi vengono resi edotti della pubblicazione del Modello sul sito internet della Società mediante clausola appositamente inserita nel contratto. Con la medesima, inoltre, essi dichiarano che con la sottoscrizione del contratto si adeguano alle prescrizioni ivi contenute, a pena di risoluzione del contratto.

5.4 Attività di formazione

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Bari Multiservizi persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

Il Piano formativo è articolato, in relazione ai contenuti e alle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione e i relativi contenuti sono articolati secondo moduli distinti per destinatari in relazione al livello e ruolo organizzativo:

- per responsabilità (dirigenti, responsabili di Struttura, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica top-down al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “sensibili” ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (componenti dell'Organismo di Vigilanza e collaboratori, ruoli di controllo interno, ruoli di coordinamento, ecc.);
- neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione viene dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio) sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o “sensibili”.

La formazione prevede i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e L. 190/2012 in materia di prevenzione dai rischi di corruzione) nonché il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la

conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'attività formativa è svolta attraverso sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari.

I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio estensione della responsabilità amministrativa dell'Ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

È compito dell'Organismo di Vigilanza:

- verificare la completa attuazione del piano di formazione, anche se svolta nell'ambito delle attività formative promosse dal RPCT;
- effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

5.5 Comunicazione del Modello

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, Bari Multiservizi dà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

L'Organismo di Vigilanza promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

5.6 Informativa ai Collaboratori e Partner

Bari Multiservizi promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dal Codice Etico di Comportamento e dal presente Modello anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, gli utenti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche negli schemi contrattuali di riferimento.

ALLEGATI

1. Codice Etico di Comportamento
2. Elenco Reati
3. Mappatura Risk Control Matrix
4. Sistema di flussi informativi verso OdV ed RPCT.