

**PROGETTO GESTIONE  
BACINO BARI CINQUE S.R.L.**

**MOG-231 PARTE GENERALE**

**PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.R.L.**

Contrada Forc. San Sergio snc - 74016 Massafra (TA)

Web: [www.impiantomartucci.it](http://www.impiantomartucci.it)

PEC: [bacinquesrl@legalmail.it](mailto:bacinquesrl@legalmail.it)

Copia Non Controllata N°. \_\_\_\_\_

Copia Controllata N°. \_\_\_\_\_

DESTINATARIO: \_\_\_\_\_

UNITA'/SOCIETA': \_\_\_\_\_

04/12/2023	1	Agg. normativo	F. Tramonte	Data: 11/12/2023	
<b>DATA</b>	<b>REV.</b>	<b>CONTENUTO REV.</b>	<b>REDATTO</b>	<b>VERIFICATO/APPROVATO CDA</b>	

## Sommario

ORGANIZZAZIONE DI PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.R.L. E GOVERNANCE .....	4
1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.R.L.....	8
1.1 FINALITA' DEL MODELLO PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE .....	9
1.2 CARATTERI GENERALI DEL MODELLO PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE E FINALITA': PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	10
1.3 "SOURCES" DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	12
1.4 LE COMPONENTI DEL MODELLO DI PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE .....	13
1.5 STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	15
1.6 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO .....	16
2. IL DECRETO LEGISLATIVO NR. 231 DELL' 8 GIUGNO 2001 s.m.i. ....	17
2.1 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO IDONEI A PREVENIRE REATI .....	18
2.2 LA TIPOLOGIA DI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI .....	20
2.2.1 LE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO .....	22
2.2.2 INDICAZIONE GENERALE DEI PROCESSI OPERATIVI ESPOSTI A RISCHI .....	23
2.3 RAPPORTI CONTRATTUALI CON CO.GE.AM. S.C.A.R.L. ....	26
3. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	28
3.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI.....	28
3.2 FUNZIONI E POTERI.....	29
3.3 INFORMATIVA DELL'ODV NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO.....	30
3.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
3.4.1 FLUSSI INFORMATIVI AD HOC .....	33
3.4.2 INFORMATIVA CONTINUA.....	33
4. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	35
4.1 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, FORNITORI E PARTNER.....	37
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.....	39
5.1 LAVORATORI DIPENDENTI: IMPIEGATI E QUADRI .....	39
5.2 DIRIGENTI .....	42
5.3 COLLABORATORI, FORNITORI E/O SOGGETTI AVENTI RELAZIONI D'AFFARI CON LA SOCIETÀ.....	42
5.4 AMMINISTRATORI E SINDACI.....	42
5.5 ORGANO DI VIGILANZA E CONTROLLO .....	42
5.6 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO .....	43
6. SEGNALAZIONE DI SOSPETTI-WHISTLEBLOWING.....	44
6.1 PREMESSA.....	44

6.2 CAMPO DI APPLICAZIONE E PROCEDURA.....	44
7. MOG231 E INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI GESTIONE.....	46
7.1 PREMESSA.....	46
7.2 GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	46
8. ALLEGATI AL MOG.....	47

## ORGANIZZAZIONE DI PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.R.L. E GOVERNANCE

La società PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.R.L., con Decreto n. 53/CD del 26.05.2011, risulta aggiudicataria della gestione per 15 anni (in regime di Concessione di Pubblico servizio) del Sistema Impiantistico complesso per RUI a servizio del ex ATO.BA/5, a seguito di regolare procedura di evidenza pubblica bandita con decreto del CD n. 8/2011. Dall'agosto 2016, con la approvazione della LR n.20/2016, viene aggiornata la LR n.24/2012 (sulla organizzazione e governo dei Servizi pubblici locali) ed individuato "l'ambito territoriale ottimale nell'intero territorio regionale" (art.2).

La gestione dell'Impianto, da parte della società, è stata autorizzata con Decreto n. 06/CD del 13/02/2012, ai sensi del D.lgs. n.152/2006, e parte formalmente dal 29/05/2012, a seguito di registrazione del Contratto di Concessione con rogito del Notaio dott. Mariellina Rosa Lenoci del 20 maggio 2012 - Repertorio n.11461 e Raccolta n.3073.

In data 13/10/2012, viene notificato il Decreto di sequestro penale ex art. 253 ss. C.P.P. n. 16719/12 R.G.N.R. (emesso in data 11/10/2012 dal Sost. Proc. della Procura della Repubblica di Bari – Dott. Baldo Pisani), delle due vasche della Discarica di servizio – soccorso, per alcuni accertamenti (ancora in corso). Nel 2016, con DD AIA n. 203 del 5 dicembre 2016, è stato concesso il provvedimento di revisione AIA, ex Titolo 3 Bis della Parte II del D.lgs. n.152/2006, e successivamente aggiornato (con DD n. 126 del 06/09/2017; con DD n. 162 del 02/07/2019 e con DD n. 236 del 09/06/2021). Si precisa che attualmente è in corso la revisione AIA per adeguamento alle BAT di cui alla Decisione di esecuzione UE n. 2018-1147 presentata con istanza del gestore il 30 settembre 2020 prot. 192/2020.

### **Descrizione dell'impianto**

L'impianto di trattamento dei Rifiuti Urbani residuali della Raccolta Differenziata (RUI) per la produzione di CSS è costituito da una linea di preselezione, una sezione di biostabilizzazione, una linea di selezione automatica della frazione secca (FSC) dalla frazione umida (RBD) ed una linea di produzione di CSS (che trasforma la frazione secca in combustibile derivato dai rifiuti).

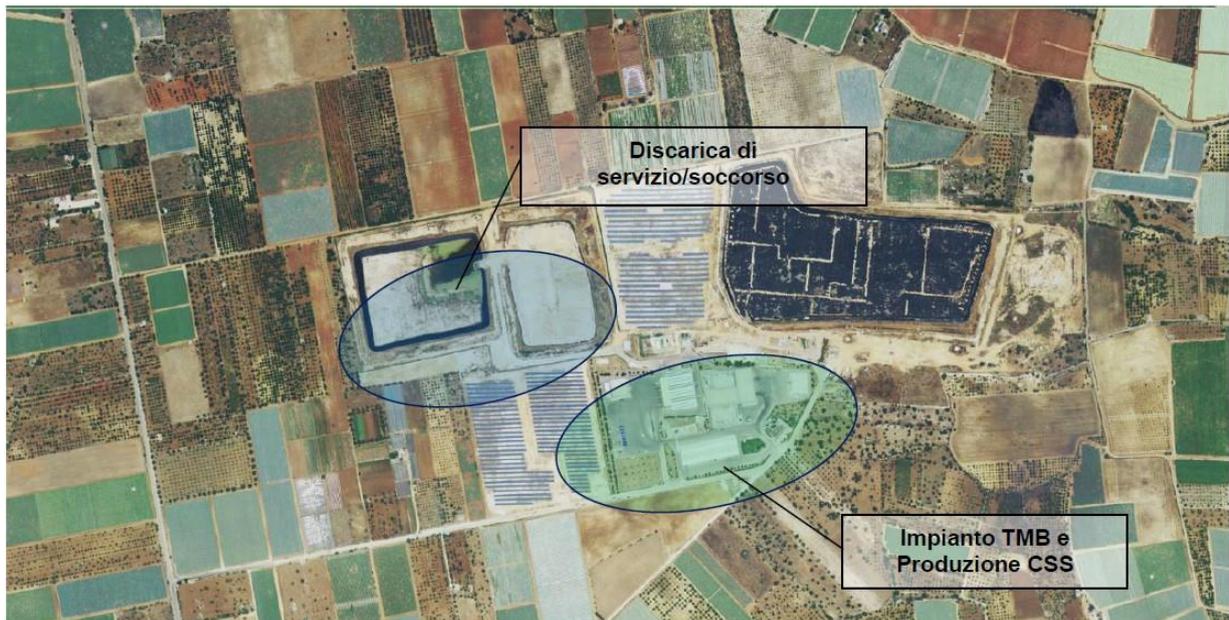
Tutti i rifiuti conferiti sono sottoposti al processo di biostabilizzazione (7 giorni con D.D. n. 203 del 05/12/2016 modificata con succ. D.D. n. 126/2017 a 6 giorni), al termine del quale viene effettuata la selezione della frazione secca (FSC) dalla frazione umida (RBD), attraverso una serie processi automatici, costituiti dalle fasi di vagliatura, separazione metalli ferrosi e non ferrosi; la FSC viene poi ulteriormente sottoposta a processi di lavorazione (separazione aerea, triturazione fine, ulteriore separazione dei metalli) per ottenere la produzione di CSSrifiuto (in conformità del DM Amb. n.22/2013) che a sua volta può essere avviato a una linea di pressatura e filmatura o essere caricato sfuso sugli automezzi deputati al trasporto, in una postazione di carico attrezzata. Il CSS prodotto è destinato alla produzione di energia elettrica in impianti idonei, mentre la frazione di sottovaglio (RBD) è destinata allo smaltimento (D1) secondo le indicazioni dell'Agenzia Regionale dei Rifiuti ai sensi della LR n.24/2012 smi.

Attualmente vengono utilizzate discariche al di fuori del perimetro dell'insediamento (come già avvenuto in passato su disposizioni della Regione Puglia avvenuta con Ordinanze del PGR n.3/2015, e n. 2/2016 prima della promulgazione della LR n.24/2016 con la individuazione dell'Ambito Unico regionale).

L'impianto è costituito dalle seguenti opere principali:

- Pesa principale e pesa ausiliaria;
- Area conferimento e pretrattamento RU residuali;
- Fabbricato Biotunnel con annessa area di manovra centrale;
- Area selezione e produzione CSS;
- Tettoia stoccaggio CSS;
- Biofiltro per il trattamento dell'aria di processo;
- Fabbricato stoccaggio CSS e RBD (ex "Maturazione Secondaria");
- Palazzina uffici e servizi;
- Fabbricati officina e magazzino ricambi;
- Rete di raccolta delle acque di processo e vasca di raccolta con sovrastante locale pompe a servizio dell'impianto complesso;
- Rete di raccolta delle acque meteoriche con vasche di raccolta delle acque di prima pioggia e vasca di trattamento delle acque di seconda pioggia con recupero delle acque trattate;
- Locale antincendio con annessa la riserva idrica antincendio e riserva acqua industriale;
- Pozzi di monitoraggio (interni ed esterni all'area di impianto);
- Cabina elettrica arrivo linea MT;
- Cabina elettrica di trasformazione MT/BT e distribuzione BT;
- Sale quadri e sala controllo;
- Piazzola lavaggio e sfangaggio mezzi;
- Area containers;
- Fabbricato stoccaggio CSS (ex CMRD – Centro Materiali da RD) e Box di raccolta dei materiali recuperati;
- Area di sosta per decadimento contaminazione di automezzi risultati positivi al controllo radiometrico;
- Discarica di servizio/soccorso (settore A e B) con opere ausiliarie – non oggetto di questa relazione.

In Figura 1, vi è l'Ortofoto dell'insediamento impiantistico di Conversano, contrada "Martucci"; mentre in Figura 2 la vista dall'alto dell'impianto.



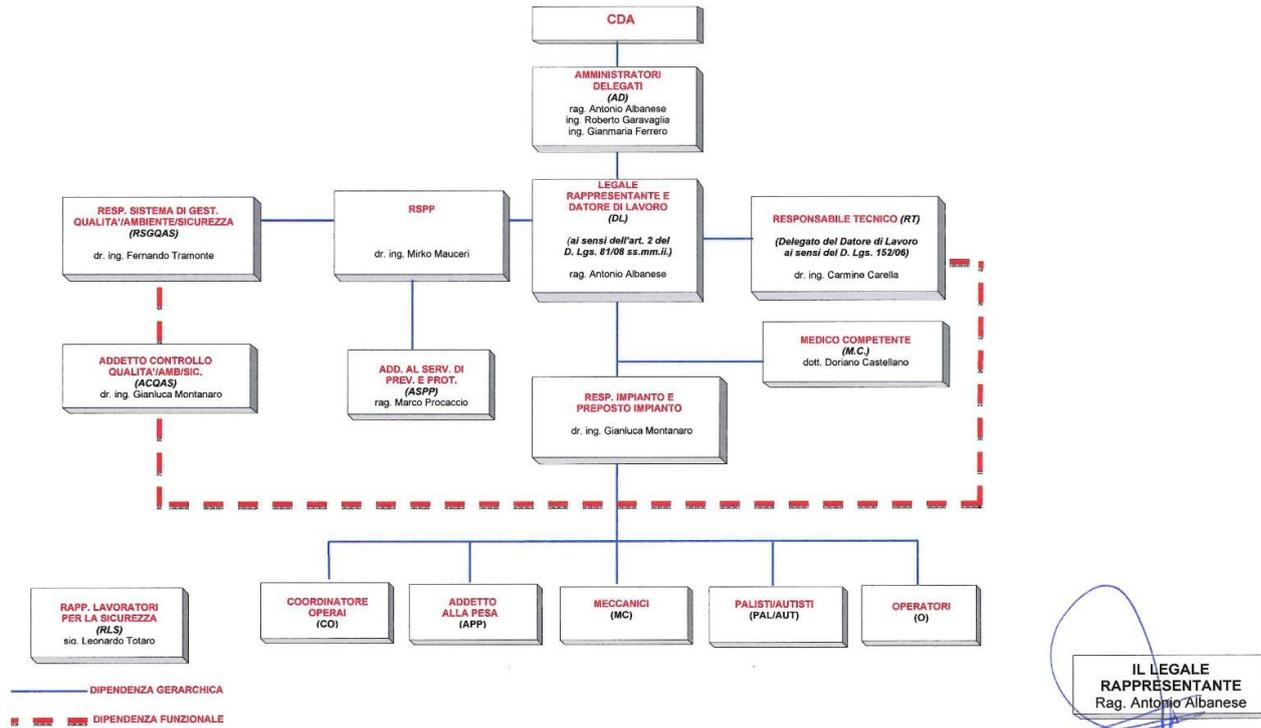
*Figura 1. Ortofoto dell'insediamento impiantistico di Conversano, contrada "Martucci".*



*Figura 2. Vista dall'alto dell'impianto.*

Si riporta di seguito una rappresentazione della struttura organizzativa della società alla data di approvazione del Modello.

**ORGANIGRAMMA AZIENDALE GERARCHICO FUNZIONALE**  
**PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.U.R.L.**  
EDIZIONE 01 REV. 07 DEL 07 FEBBRAIO 2023



IL LEGALE  
RAPPRESENTANTE  
Rag. Antonio Albanese

## 1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.R.L.

### PREMESSA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito anche come “Modello” o “MOGC”) adottato da PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.R.L. (d’ora in poi, per brevità PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE) e qui presentato è composto da:

- Parte Generale: che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- Parti speciali contenenti regole procedurali interne volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
  - Delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell’attività svolta;
  - Ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati standard di controllo.
- Codice Etico: A integrazione degli strumenti di controllo previsti nell’ambito del citato D. Lgs. 231/2001, la Società si è dotata di un Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) del Gruppo;
- Sistema disciplinare.

Come si vedrà di seguito il presente MOGC oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo nr. 231/01 e s.m.i. ha come punti di riferimento quelle che di seguito verranno definite “sources”.

PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.r.l., al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell’interesse della società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo (di seguito Modello), in linea con le prescrizioni del D.lgs. 231/2001 (di seguito Decreto) e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria nonché quelle emanate da Fise Assoambiente nel 2016.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione e l’attuazione del Modello possa rappresentare, al di là delle mere prescrizioni normative, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.R.L.

I destinatari del presente Modello, come tali, nell’ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- L’Organo Amministrativo ad oggi costituito dal Presidente del C.d.A., Amministratori Delegati e Consiglieri;

- I componenti del Collegio Sindacale nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività della società e del funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- Tutti i dipendenti ed i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- Tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica, commerciale e di ogni altra natura instaurati con la Società.

Il presente Modello considera al proprio interno, e quale parte integrante, i sistemi di gestione che PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE ha adottato in relazione alle tematiche concernenti la salute e sicurezza sul lavoro e l'ambiente e che hanno portato al conseguimento delle certificazioni rilasciate da parte di primari istituti nazionali ed internazionali in materia di gestione ambientale (UNI EN ISO 14001:2004), in materia di gestione della sicurezza sul lavoro (ISO 45001) ed in materia di gestione della qualità aziendale (UNI EN ISO 9001:2015).

## 1.1 FINALITA' DEL MODELLO PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di Corporate Governance e di compliance di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso;
- ribadire che PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE si ispira e intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale, dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE, consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e d'immagine;
- rimarcare che tutti i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, ad uniformare i propri comportamenti ai più elevati standard di diligenza, prudenza e perizia, nella prospettiva di salvaguardare la sicurezza e l'ambiente;

- rimarcare che tutti i Destinatari devono evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto di quanto previsto dal Codice;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello.

## 1.2 CARATTERI GENERALI DEL MODELLO PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE E FINALITA': PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.r.l. (di seguito "PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE" o la "Società") nell'ambito del sistema di controllo e nel perseguimento della conduzione degli affari e gestione delle attività aziendali sulla base dei valori di efficienza, correttezza e lealtà, in ogni processo del lavoro quotidiano – ha posto in essere le attività necessarie per dotare la Società di un modello di organizzazione, gestione e controllo (inteso quale insieme di regole aziendali di carattere generale ed operative, che si estrinsecano - tra l'altro - nell'assetto organizzativo della Società, nel sistema di attribuzione delle deleghe e dei poteri, nelle linee guida organizzative e nelle prassi operative, nel sistema disciplinare e così via), in virtù di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 (di seguito "Modello") e, anche in considerazione delle innovazioni legislative di tempo in tempo intervenute, nonché dei progressivi interventi giurisprudenziali in tema di modelli di organizzazione, gestione e controllo. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione (e i successivi aggiornamenti) del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei Destinatari - come oltre definiti - affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività lavorative e/o dei propri incarichi o funzioni, dei comportamenti corretti, legittimi e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati dal Decreto stesso.

In particolare, la redazione del Modello si è avuta superando vari steps:

1. prima di tutto, l'individuazione delle attività esposte a rischio di commissione dei reati (e illeciti amministrativi) previsti dal Decreto (c.d. riskassessment) attraverso l'analisi del contesto aziendale nonché la verifica delle esperienze registratesi nell'ambito della pregressa attività aziendale. A tale proposito sono state prese in considerazione anche esempi di criticità emersi in passato che hanno condotto la società ad essere indagata ai sensi del D.lgs. 231/01 (c.d. case history). Il risultato di tale attività, c.d. RiskAssessment è la mappatura di tutte le attività aziendali in cui sono riportate le aree a rischio e i c.d. rischi potenziali associati alle medesime, con indicazione sia dei reati astrattamente ipotizzabili, sia delle relative e possibili modalità di esecuzione. Tra le aree di attività a rischio sono considerate sia quelle nel contesto delle quali possono essere poste in essere condotte integranti reato, sia quelle nelle quali possono realizzarsi le condizioni di

fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree a rischio c.d. diretto.

Con riferimento a tutte le tipologie di aree a rischio sono stati presi in considerazione anche gli eventuali rapporti indiretti che PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE intrattiene tramite soggetti terzi. E' opportuno, infatti, precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte da PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE sono valutati anche tenendo conto di quelle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società, sia in forma occasionale e temporanea (c.d. concorso di persone), sia in forma organizzata e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (reati associativi).

2. Analizza il sistema di controlli preventivi esistenti nei processi/attività a rischio (sistema organizzativo; sistema autorizzativo; sistema di controllo di gestione; sistema di monitoraggio e controllo della documentazione; procedure operative), al fine di valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei rischi di reato.

Le verifiche sul sistema di controlli preventivi riguardano anche le attività svolte da società esterne sulla base di contratti di servizio, tenendo conto della:

- formalizzazione delle prestazioni fornite in specifici contratti di servizio;
- previsione di idonei presidi di controllo sull'attività in concreto espletata dalla società incaricate sulla base delle prestazioni contrattualmente definitive;
- esistenza di procedure formalizzate/linee guida aziendali relative alla definizione dei contratti di servizio ed all'attuazione dei presidi controlli, anche con riferimento ai criteri di determinazione dei corrispettivi ed alle modalità di autorizzazione dei pagamenti;
- individua le aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli e definisce le azioni da intraprendere (gap-analysis);
- cura la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello e verifica la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del modello.

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- Integrare, rafforzandolo, il sistema di Corporate Governance e di Compliance di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE;
- Predisporre un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- Informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema ed alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso;
- Ribadire che PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici ed ai valori cui PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE si ispira e tende attenersi nell'espletamento della propria mission aziendale;
- Rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE, consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse della Società non solo potrebbe dar luogo a sanzioni penali nei confronti dell'agente ma,

- anche, di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi operativi, finanziari e di immagine;
- Ricordare a tutti i Dipendenti che sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, ad uniformare i propri comportamenti agli standards più elevati di diligenza, prudenza e perizia nella prospettiva di salvaguardare la sicurezza e l'ambiente;
  - Rendere noto a tutti coloro che operano in nome e per conto della PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporteranno, indipendentemente dalla commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinare e/o contrattuali.

PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello.

### 1.3 "SOURCES" DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

TITOLO	DESCRIZIONE
DLGS 231/2001 Normative ivi contemplate	Decreto legislativo 231; "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica"
LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	Linee Guida aggiornate per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.LGS. N.231/2001
DLGS 152/06 smi normative ivi contemplate	Testo Unico Ambientale
DLGS 81/08 smi Normative ivi contemplate	Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro
UNI EN ISO 9001:20015	Sistemi di gestione per la qualità. Requisiti
UNI EN ISO 14001:2015	Sistemi di gestione ambientale.
UNI EN ISO 45001:2018	Sistemi di gestione sicurezza.
L. 190/12	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

D.lgs 33/13	Disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni, come modificata dal DLgs. 97/2016.
DL 90/2014	Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari.
Delibera CIVIT n. 72/13	PNA
L.68/15	Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente
L. 69/15	Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio

Le *sources* sopra indicate sono parte integrante del presente MOG il quale si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure.

#### 1.4 LE COMPONENTI DEL MODELLO DI PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE

Il Modello si fonda sulle seguenti componenti:

1. un **sistema normativo interno**, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
  - il Codice Etico, che esprime gli impegni, le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE;
  - regole procedurali interne (protocolli) tese anche a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio;
  - procedure specifiche di controllo interno che rappresentano il vero e proprio MOGC in quanto evidenziano la verifica della situazione attuale delle procedure (as is analysis), la valutazione del rischio (Risk Assessment) e le azioni per la gestione dello stesso (Risk management). Queste sono per loro natura riservate all' ODV ed ai vari livelli di Governance della società.

Nell'ambito di tale sistema normativo sono ricompresi anche i sistemi di gestione della qualità, della sicurezza e salute sul lavoro e dell'ambiente, nella PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE, i quali sono certificati da parte di accreditati organismi esterni di certificazione in conformità ai principali standard internazionali ed in particolare a quelli della normativa UNI EN ISO 9001:2015, della norma UNI EN ISO 45001, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e a quelli della norma UNI EN ISO 14001 in materia ambientale.

Questi sistemi sono stati progettati e sono applicati tenendo conto delle diverse realtà tecniche ed organizzative, nel rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate (dipendenti, clienti, fornitori).

Essi sono strutturati mediante manuali e procedure gestionali che individuano l'organizzazione, le funzioni e le responsabilità e specificano le modalità e i requisiti previsti per lo svolgimento delle attività di lavoro.

2. una **struttura organizzativa** coerente con le attività aziendali, idonea ad assicurare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una appropriata segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti previsti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati e oggetto di controllo, attraverso:
  - un organigramma definito nel quale vengono indicate chiaramente le responsabilità attribuite, le aree di attività, il raccordo tra le diverse Unità Organizzative, le linee di dipendenza gerarchica e che rispecchia fedelmente l'effettiva operatività delle funzioni indicate;
  - un sistema autorizzativo, basato sui seguenti principi:
    - ✓ definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento e revoca delle procure;
    - ✓ monitoraggio delle procure esistenti e relativo aggiornamento;
    - ✓ assegnazione e revoca di procure in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione;
    - ✓ chiara definizione dei poteri del delegato e dei limiti per l'esercizio delle procure, in coerenza con gli obiettivi aziendali;
    - ✓ effettiva necessità di conferire procure per operare nei confronti di terzi e, in particolare, della Pubblica Amministrazione.

In particolare, il sistema prevede l'attribuzione di:

- ✓ poteri di rappresentanza c.d. permanente, attribuibili mediante procure notarili registrate in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale (Id est la figura del RT).  
Le procure che conferiscono poteri di rappresentanza permanente sono conferite unicamente dall'Organo Amministrativo o da persone da questi debitamente delegate;
- ✓ Poteri relativi a singole operazioni, conferiti con procure notarili o altre forme di delega in relazione al loro contenuto in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare.

Tale sistema di procure, del quale viene garantita la documentabilità, consente il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema autorizzativo dei poteri di firma e di rappresentanza aziendale e le responsabilità organizzative e gestionali.

3. l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** (di seguito "OdV" od "Organismo"), dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento, previo conferimento, a tal fine, al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività;
4. la previsione di un articolato e capillare **sistema di formazione e informazione** finalizzato a consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE deve conformarsi;

5. la predisposizione di uno specifico **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare qualsiasi violazione del Modello.

## 1.5 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello è costituito prevalentemente da una “Parte Generale” e dalle “Parti Speciali”.

Nella “Parte Generale” sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all’OdV, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Questa descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto.

Le “Parti Speciali” sono dedicate alle diverse tipologie di reato e illecito amministrativo considerate di possibile rischio per PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE, contemplate nel Decreto 231:

- Alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell’attività svolta;
  - Ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati standard di controllo.
- Codice Etico: A integrazione degli strumenti di controllo previsti nell’ambito del citato D. Lgs. 231/2001, la Società si è dotata di un Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) del Gruppo.

Il Modello contempla, altresì, delle regole procedurali interne (c.d. protocolli) che prevedono:

- La separazione all’ interno di ciascun processo tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che la attua ed il soggetto a cui è affidato il controllo del processo;
- La tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante nel processo sopra descritto. PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE definisce, in un’apposita procedura, responsabilità, modalità e tempistica del processo di elaborazione e approvazione delle regole procedurali interne.

Nell’ambito di tale sistema normativo sono ricompresi anche i sistemi di gestione della qualità, della sicurezza e salute sul lavoro e dell’ambiente, in tutti gli stabilimenti PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE, i quali sono certificati da parte di accreditati organismi esterni di certificazione in conformità ai principali standard internazionali ed in particolare a quelli della normativa UNI EN ISO 9001:2015, della norma UNI EN ISO 45001 in materia di sicurezza e salute sul lavoro, e a quelli della norma UNI EN ISO 14001 in materia ambientale.

## 1.6 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

L'adozione e le successive modifiche del Modello PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE competono esclusivamente all'Organo Amministrativo in ossequio a quanto previsto anche dal D.lgs.231/01.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE proporre al C.d.A. la necessità di aggiornare e/o integrare il MOGC nonché le Aree a rischio in esso previste.

PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE, pertanto:

- Predisporre e attua il Modello in relazione alle attività a rischio da essa svolte;
- Provvede all'aggiornamento del modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

L'attuazione del Modello, in relazione alle singole e rispettive fattispecie di riferimento, è rimessa alla responsabilità di tutti coloro che operano in nome e per conto o nell'interesse della Società in aree di attività a rischio.

## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO NR. 231 DELL' 8 GIUGNO 2001 s.m.i.

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), , con il quale il Legislatore ha introdotto per la prima volta, in Italia, la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati che, oggi, di volta in volta vengono ampliate, abbandonando così, la tradizionale concezione della irresponsabilità della persona giuridica (societas delinquere non potest). La responsabilità di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE (che si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ne risulta l'autore) sorge qualora il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società medesima, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso; è, invece, esclusa qualora il reato sia stato posto in essere nell'interesse esclusivo dell'agente.

Ferma la dipendenza della responsabilità dell'ente dalla commissione di un reato da parte di una persona fisica funzionalmente legata ad esso, l'art. 8 del Decreto sancisce, però, l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto alle vicende personali riguardanti la punibilità di colui che abbia commesso il reato. La responsabilità dell'ente, infatti, continua a sussistere, anche se l'autore del reato non è stato identificato, ovvero quando il reato si estingue nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia (prescrizione, perdono giudiziale, morte del reo).

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria.

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di misure interdittive quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca dell'autorizzazione, licenza o concessione, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, divieto di pubblicazione beni e servizi.

Con riferimento agli autori del reato, il Decreto prevede che la responsabilità a carico della PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE sorge quando i reati vengono commessi da:

- **soggetti in posizione apicale**, quali ad esempio, il Legale rappresentante, i consiglieri di amministrazione, gli amministratori, i dirigenti, nonché le persone che esercitano anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
- **soggetti in posizione subordinata** tipicamente i prestatori di lavoro subordinato, ma anche soggetti esterni alla società ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti in posizione apicale.

La realizzazione di uno dei reati espressamente previsti dal Decreto, commesso "nell'interesse o a vantaggio dell'ente" da uno dei soggetti indicati nell'art. 5, non è però ancora sufficiente per fondare la responsabilità dell'ente.

Occorre ancora che il fatto sia anche, per così dire, "rimproverabile" all'ente, nel senso che costituisca espressione di una politica aziendale o, perlomeno, di un deficit di organizzazione. Questo è il senso delle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, che costituiscono il nucleo dell'intero intervento normativo, che escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

In virtù di quanto sopra richiamato, per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

A tal proposito l'azienda ha come riferimento le linee Guida Confindustria.

Le linee Guida Confindustria in ultima revisione, adeguano il precedente testo alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso apposito *case study*, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Nelle nuove Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, viene più dettagliatamente affrontato il sistema delle deleghe di funzione interne all'azienda, anche alla luce dello sviluppo giurisprudenziale e dottrinale in materia che ha portato a ritenere il sistema delle deleghe come una delle modalità organizzative per dare miglior attuazione alla prevenzione e più ampia sensibilizzazione alle tematiche di compliance.

In particolare, le Linee Guida ora sottolineano l'importanza della formazione del sistema di deleghe aziendali secondo i parametri di legge e giurisprudenziali consolidati, e nella sezione relativa ai "Passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio", si specifica come l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie, assieme all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato debba avvenire nel modo seguente:

- la delega deve essere formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- devono essere indicati con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- devono essere previste limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- devono essere contemplate soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- deve essere prevista l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- la delega deve essere formata rispettando il principio di segregazione delle funzioni e dei ruoli;
- deve essere coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

## 2.1 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO IDONEI A PREVENIRE REATI

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" la medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto 231 non fornisce, tuttavia, indicazioni specifiche su come tale modello debba essere costruito.

A tal fine lo stesso articolo 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In tal senso le Linee guida redatte da Confindustria e da Fise Assoambiente si propongono di fornire chiarimenti sulla metodologia da utilizzare e suggerimenti operativi.

Se il MOG è stato adottato ed efficacemente attuato prima della commissione di un reato presupposto (cd. MOD ante factum), può esonerare l'Ente dalla connessa responsabilità. Se è adottato dopo il verificarsi del reato presupposto (cd. MOG post factum), può comportare un'attenuazione del trattamento sanzionatorio applicabile all'Ente stesso. In ogni caso, il MOG è un atto proveniente dal vertice dell'ente, costituito da un insieme di procedure volte a disciplinare l'organizzazione, la gestione e il controllo dell'attività aziendale, al fine di prevenire (o, quanto meno, mitigare) il rischio della commissione di reati presupposto. Sul punto, si osserva e precisa che, in effetti, la finalità del documento non è tanto l'eliminazione totale del rischio della commissione di illeciti, quanto l'abbassamento del rischio che venga commesso un illecito nell'ambito dell'attività aziendale.

Destinatari del MOG sono i dipendenti dell'Ente, i componenti degli organi sociali e del management, tutti coloro che operano anche all'estero, per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente. Con i soggetti terzi che intrattengono rapporti con l'Ente è opportuno stipulare un contratto che preveda: 1. l'impegno dei terzi a osservare il MOG e il codice etico dell'Ente; 2. l'obbligo del terzo di fornire informazioni e documentazioni all'Ente e all'OdV; 3. strumenti di tutela dell'Ente a fronte dell'inadempimento da parte del terzo.

## 2.2 LA TIPOLOGIA DI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

Il D.lgs dell'8 giugno 2001 n°. 231, nel tentativo di adeguare la normativa italiana ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità, tertium genus, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale (poiché attribuita nell'ambito di un procedimento penale e si caratterizza per essere del tutto autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato, tant'è che l'ente può essere dichiarato responsabile anche se l'autore materiale del reato non è imputabile o non è stato individuato), a carico delle persone giuridiche siano esse società, associazioni (riconosciute e non) ed enti pubblici economici per particolari reati commessi nel loro interesse o nel loro vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata. Secondo l'art 5 del Dlgs 231/2001 il soggetto è considerato:

- “soggetto apicale” se svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- “soggetto sottoposto” se è tale alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.
- Le condizioni affinché si possa applicare la normativa sono:
- l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali la legge trova applicazione (art. 1 D.lgs 231/2001);
- l'avvenuta commissione di un reato c.d. “base o presupposto” rientrante nel cosiddetto catalogo, compiuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'ente;
- la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo (c.d. MOG) idoneo a prevenire la commissione di reati rientranti nel catalogo.

Per l'elenco nel dettaglio dei reati “presupposto” (da cui deriva l'attribuzione dei reati) si rimanda al documento MOG231-APP – Appendice normativa. Tale documento è stato redatto per disporre di un quadro completo e chiaro della disciplina penalistica cui il D.Lgs.n.231 del 2001 si riferisce nel prevedere la responsabilità amministrativa dell'ente dipendente dal reato commesso da chi agisce (soggetto di vertice o subordinato) nell'interesse od a vantaggio dell'ente stesso, è utile riportare qui di seguito il contenuto delle singole norme rilevanti.

**Appendice normativa**

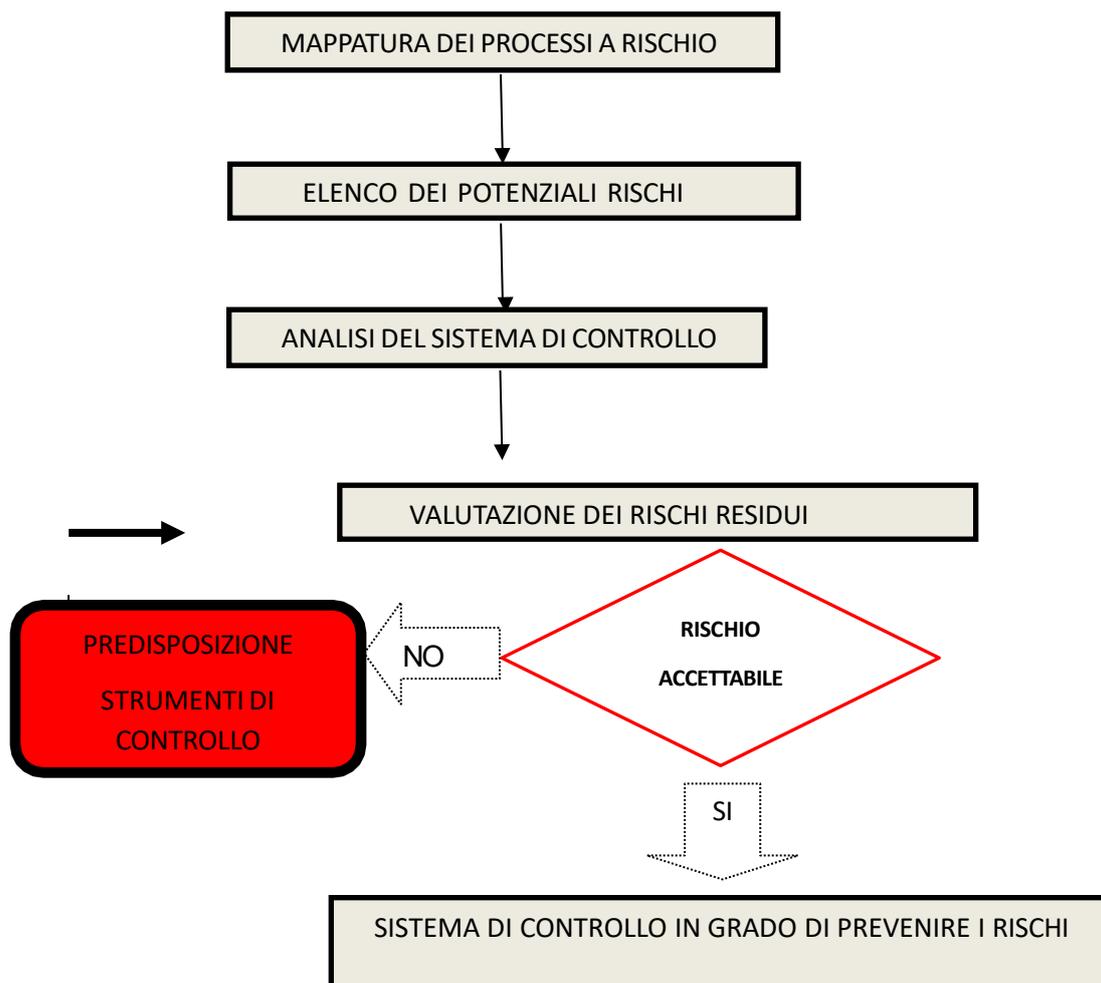
<b>1</b>	Articolo 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (rubrica modificata da D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020)
<b>2</b>	Articolo 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati
<b>3</b>	Articolo 24-ter: Delitti di criminalità organizzata
<b>4</b>	Articolo 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (rubrica modificata da D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020)
<b>5</b>	Articolo 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
<b>6</b>	Articolo 25-bis.1: Delitti contro l'industria ed il commercio
<b>7</b>	Articolo 25-ter: Reati societari (modificato da D.Lgs n. 19 del 2 marzo 2023)
<b>8</b>	Articolo 25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
<b>9</b>	Articolo 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
<b>10</b>	Articolo 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale
<b>11</b>	Articolo 25-sexies: Abusi di mercato
<b>12</b>	Articolo 25-septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
<b>13</b>	Articolo 25-octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita - Autoriciclaggio
<b>14</b>	Articolo 25-octies.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (modificato da D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023)
<b>15</b>	Articolo 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
<b>16</b>	Articolo 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
<b>17</b>	Articolo 25-undecies: Reati ambientali
<b>18</b>	Articolo 25-duodecies: Impiego irregolare lavoratori stranieri
<b>19</b>	Articolo 25-terdecies: Reati di razzismo e xenofobia
<b>20</b>	Articolo 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
<b>21</b>	Articolo 25-quinquiesdecies: Reati tributari (modificato da D.Lgs.n.156 del 4 ottobre 2022)
<b>22</b>	Articolo 25-sexiesdecies: Contrabbando-diritti di confine
<b>23</b>	Art.25-septiesdecies: Delitti contro il patrimonio culturale
<b>24</b>	Art.25-duodevicies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
<b>25</b>	Articolo 26: Delitti tentati
<b>26</b>	L. n.146/2006: Reati transnazionali
<b>27</b>	Art.12 L. n.9/2013: Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi

### 2.2.1 LE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO

L'articolo 6.2 lett. a) del D.lgs. 231/01 indica, come uno dei requisiti del Modello, l'individuazione delle c.d. "aree a rischio" o "sensibili", cioè di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.lgs. 231/01.

Si è, pertanto, analizzata la realtà operativa aziendale nelle aree/settori aziendali in cui è possibile la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti. Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose. Al fine di individuare specificatamente ed in concreto le suddette aree si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa ed in relazione ai possibili reati sono stati definiti i rischi ed è stata determinata, di conseguenza, la necessità di predisporre strumenti di controllo aggiuntivi rispetto a quelli già presenti in azienda.

Nel diagramma di flusso sotto riportato sono rappresentate le attività della valutazione dei rischi adottate dall'azienda.



## 2.2.2 INDICAZIONE GENERALE DEI PROCESSI OPERATIVI ESPOSTI A RISCHI

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi effettuata da PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE, sono state individuate le seguenti “aree di attività a rischio reato”, intese - come sopra evidenziato - quali aree aziendali interessate a potenziali casistiche di illecito:

### ***Funzioni/processi sensibili ove porre in atto controlli preventivi***

- 1. la gestione degli adempimenti legislativi finalizzati alla tutela dell’ambiente;**
  - a. Pianificazione e gestione del sistema di gestione ambientale
  - b. Organizzazione della struttura con riferimento alle attività di gestione ambientale
  - c. Gestione e Controllo operativo ed emergenze
  - d. Attività di formazione
  - e. Rapporto con i fornitori
  - f. Gestione degli asset
- 2. la gestione degli adempimenti obbligatori nei confronti della Pubblica Amministrazione (anche finalizzati all’ottenimento e/o al rinnovo di autorizzazioni, licenze e/o concessioni pubbliche);**
  - a. Predisposizione e invio della domanda volta all’ottenimento e rinnovo del provvedimento
  - b. Pagamento alle autorità competenti dei diritti/tasse dovuti al momento della presentazione dell’istanza
- 3. la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione o le Autorità Pubbliche di Vigilanza in occasione di verifiche e controlli;**
  - a. visite ispettive e/o accertamenti di qualsiasi natura (ispezione tributaria, sicurezza sul lavoro, ambiente, ecc.)
  - b. presentazione di dichiarazioni e/o documenti non veritieri ad esempio per il versamento delle imposte, o altra documentazione
- 4. la gestione dei procedimenti giudiziari, extragiudiziali o arbitrali;**
  - a. gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale
  - b. coordinamento e gestione dei legali esterni
- 5. la gestione della contabilità;**
  - a. Emissione di documentazione afferente la contabilità
  - b. Ricevimento di documentazione afferente la contabilità
  - c. Predisposizione di dichiarazioni e comunicazioni concernenti la materia tributaria
  - d. Pagamento di imposte.
- 6. la gestione dei rapporti con il Collegio sindacale e con i soci;**
  - a. Elaborazione dati - Redazione del bilancio e situazione contabile infra annuale
  - b. Comunicazione al pubblico delle notizie circa i fatti della sfera di attività aziendale
  - c. Gestione rapporti con soci, collegio sindacale e società di revisione
  - d. Operazioni sul capitale e destinazione dell’utile
  - e. Comunicazione, verbalizzazione e svolgimento delle assemblee
- 7. la gestione delle risorse finanziarie (gestione incassi e pagamenti);**
  - a. Gestione del processo di vendita ed esecuzione degli incassi tramite contanti
  - b. Gestione del processo degli approvvigionamenti ed esecuzione dei pagamenti tramite contanti
  - c. gestione del magazzino flussi finanziari

- d. Contabilizzazione e gestione flussi finanziari
  - e. la gestione dei rapporti con istituti di credito e società di factoring;
  - f. la gestione dei rapporti con assicurazioni;
  - g. la gestione dei fondi cassa;
  - h. la gestione dei crediti;
8. la gestione degli acquisti di beni e servizi;
- a. Assegnazione incarichi di consulenza e prestazioni professionali
    - i. definizione del budget e del piano annuale;
    - ii. emissione della richiesta di consulenza/prestazione professionale;
    - iii. scelta della fonte d'acquisto e formalizzazione del contratto;
    - iv. gestione operativa del contratto;
    - v. rilascio benessere, contabilizzazione e pagamento fatture
  - b. Gestione degli approvvigionamenti ed attività correlate
    - i. selezione fornitori
    - ii. procedure di gara o di negoziazione diretta per l'affidamento di forniture, servizi
    - iii. flussi finanziari – monetari in uscita derivante dal processo di approvvigionamento
    - iv. gestione del magazzino per beni mobili.
9. la gestione delle spese per liberalità, sponsorizzazioni, rappresentanza ed omaggistica verso terzi;

**Sponsorizzazioni**

- a. individuazione delle iniziative di sponsorizzazione e del partner potenziale;
- b. negoziazione e formalizzazione contrattuale dell'impegno;
- c. gestione operativa del contratto;
- d. rilascio benessere, contabilizzazione e pagamento fatture.

**Iniziativa sociali ed erogazioni liberali**

- e. individuazione delle possibili iniziative sociali ed erogazioni liberali per promozione interna o su richieste esterne;
- f. selezione e scelta delle iniziative sociali ed erogazioni liberali tramite istruzione delle relative pratiche;
- g. conferimento del contributo o gestione dell'iniziativa di carattere umanitario;
- h. reportistica sull'attività svolta.

**Omaggistica**

- i. pianificazione e comunicazione del fabbisogno;
- j. individuazione del fornitore e conseguente acquisizione;
- k. gestione dell'erogazione dei beni/servizi (diretta e tramite magazzino);

**Gestione spese di rappresentanza e di trasferta**

- l. sostenimento della spesa;
- m. autorizzazione al rimborso;
- n. rimborso.

10. l'amministrazione del personale

- a. Ottenimento e gestione di forme agevolative di carattere contributivo e assistenziale a favore della società per assunzioni del personale (esempio appartenente a categorie protette);
- b. Ottenimento e gestione di crediti d'imposta da Enti Pubblici a favore delle società per assunzioni e formazione del personale.

- c. comunicazioni e invio delle dichiarazioni contributive e versamento dei contributi previdenziali
  - d. comunicazioni agli organi competenti in materia di infortuni, malattie sul lavoro, assunzioni/cessazioni del rapporto di lavoro
  - e. predisposizione e trasmissione agli organi competenti della documentazione necessaria all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata
  - f. visite ispettive;
11. la gestione del personale;
- a. Assunzione, gestione, formazione del personale e incentivazione anche con riferimento al personale appartenente alle categorie protette
12. la gestione dei sistemi informativi aziendali;
- a. Gestione accessi, account, profili
  - b. Gestione sistema hardware e software
  - c. l'acquisizione di informazioni riservate;
  - d. la gestione e la comunicazione delle informazioni privilegiate;
13. la gestione degli adempimenti legislativi finalizzati alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- a. Pianificazione e gestione del sistema di gestione del servizio di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori
  - b. Organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro (l'esistenza di disposizioni organizzative emanate ed approvate dagli organi societari delegati che definiscano il Piano di prevenzione e protezione, le Modalità di Attuazione e il relativo Monitoraggio)
  - c. Sistema di deleghe di funzioni
  - d. Individuazione, valutazione e riduzione dei rischi
  - e. Gestione del sistema di prevenzione e protezione dei lavoratori (es. Piano di emergenza, Gestione infortuni)
  - f. Attività di formazione
  - g. Attività di informazione
  - h. Rapporto con i fornitori
  - i. Gestione degli asset aziendali
  - j. Attività di monitoraggio
  - k. Audit
14. erogazione di servizi;
- a. Definizione contratti
  - b. Fatturazione e gestione flussi finanziari – monetari in entrata
15. Gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da enti pubblici finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici
- a. Richiesta di finanziamenti/contributi pubblici ed agevolazioni e predisposizione della documentazione a supporto
  - b. Ottenimento e utilizzo del finanziamento/contributo pubblico ed agevolazione
  - c. Rendicontazione all'ente erogatore delle attività svolte

Il risultato del processo di mappatura dei rischi e di analisi delle “aree di attività a rischio reato” è raccolto in appositi documenti conservati presso la Società.

### 2.3 RAPPORTI CONTRATTUALI CON CO.GE.AM. S.C.A.R.L.

La Progetto Gestione Bacino Bari Cinque S.r.l. ha ritenuto opportuno concentrare le proprie risorse sulle principali attività d’impresa (c.d. “core business”), ovvero la gestione dell’impianto di trattamento dei rifiuti. Si tratta, invero, di aree la cui gestione richiede competenze e professionalità specifiche di cui la Società è in possesso. I connessi temi, rilevanti nella prospettiva del D.Lgs. n. 231/2001, relativi ad ambiente e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro vengono pertanto considerati in via diretta dalla Società attraverso la disciplina contenuta nelle Parti Speciali e nei sistemi di gestione implementati.

Al contempo, si è avvertita l’esigenza di esternalizzare in capo alla COGEAM (che detiene il 40% delle quote della Progetto Gestione Bari Cinque), attraverso il “contratto di global outsourcing” del 20 febbraio 2012, alcuni servizi potenzialmente rilevanti sotto il profilo del rischio di commissione di reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001, per la cui corretta esecuzione sono necessarie strutture organizzative a ciò dedicate, particolari conoscenze tecniche, nonché personale specializzato di cui la Progetto Gestione Bacino Bari Cinque non è dotata.

Il collegamento societario tra la COGEAM e la Progetto Gestione Bacino Bari Cinque determina un particolare rapporto fiduciario tra soggetto prestatore e soggetto beneficiario dei servizi.

In particolare, le attività oggetto del citato contratto di outsourcing sono quelle di seguito indicate:

- **gestione dei rapporti con il personale:** aspetti relativi alla predisposizione della modulistica e delle procedure organizzative; trattamento dei dati personali; verifica e controllo del rispetto delle procedure;
- **settore amministrativo:** redazione informativa aziendale sulla privacy; archiviazione cartacea ed ottica dei documenti; gestione protocollo cartaceo ed informatico; servizi di segreteria; gestione dei mezzi;
- **settore contabilità:** tenuta di contabilità analitica e per centri di costo; tenuta ed organizzazione degli archivi contabili; predisposizione di prima nota ed emissione di fatturazione attiva; tenuta del libro verbali del consiglio di amministrazione, con esclusione del libro delle deliberazioni assembleari; gestione scritture contabili, tenuta e stampa registri; gestione schede carburante dei veicoli, note spese; gestione solleciti di pagamento e gestione morosità;
- **settore legale:** disamina pratiche; predisposizione contrattualistica; gestione pratiche; gestione documentazione messa in mora; fascicolazione e collazione per recupero credili; assistenza nella stesura dei verbali durante i CdA ed i Collegi Sindacali;
- **settore acquisti:** approvvigionamento; richieste di offerte; analisi offerte; negoziazione; redazione ordini e predisposizione modulistica; gestione ordini; verifica, controllo ed accettazione dell'approvvigionamento;
- **settore manutenzione:** predisposizione manuali di uso e manutenzione; consultazione e gestione manuali di manutenzione; elaborazione progettuale di manutenzione; verifica ed assistenza all'installazione ricambistica; attività di manutenzione programmata; attività di manutenzione di emergenza; gestione scadenziari; visite di manutenzione; manodopera;
- **settore magazzino:** organizzazione magazzino; verifica e sistemazione del magazzino; gestione e direttive di approvvigionamento; ripristino ed integrazione materiale da magazzino; sistemazione ed imballaggio materiale (per stoccaggio e/o trasferimento).

Nell'esecuzione del contratto di outsourcing la Progetto Gestione Bacino Bari Cinque S.r.l. si impegna a:

- trasmettere alla Società erogante, il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il Codice Etico, la Carta dei Valori e tutte le procedure ("protocolli") richiamati nel Modello e ad esso allegati, inerenti alle attività oggetto del contratto di outsourcing, al fine di garantire un corretto e uniforme svolgimento delle attività medesime. La ricezione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e dei relativi allegati, del Codice Etico e della Carta dei Valori comporta l'accettazione da parte della Società erogante delle previsioni in essi contenute;
- richiedere alla Società erogante il rispetto di protocolli (o procedure, prassi o regole) nuovi o diversi rispetto a quelli previsti dal Modello;
- individuare, una funzione aziendale che gestisca e controlli i rapporti tra la Società richiedente e la Società erogante la prestazione in outsourcing e che rediga periodici report inerenti alla gestione delle attività effettuate e che trasmetta tutte le informazioni ritenute necessarie e rilevanti all'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione.

La Società erogante i servizi oggetto del contratto è tenuta, a sua volta, a:

osservare tutte le procedure contenute e/o richiamate nel Modello di organizzazione e di gestione adottato dalla Progetto Gestione Bacino Bari Cinque S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o allo stesso allegato, con particolare riguardo alle prescrizioni inerenti alle attività oggetto del contratto di outsourcing, dotandosi di regole e protocolli etico organizzativi adeguati ed idonei a prevenire la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il rapporto tra Progetto Gestione Bacino Bari Cinque S.r.l. e la Società erogante è regolato, inoltre, in modo che:

- siano indicate specificatamente l'attività esternalizzata, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- il fornitore svolga in maniera puntuale ed adeguata l'esecuzione delle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società beneficiaria del servizio;
- il fornitore si astenga dal tenere condotte che possano integrare fattispecie di reato previste dal Decreto;
- il fornitore informi tempestivamente la Società di qualsiasi fatto che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di eseguire le attività esternalizzate in conformità alla normativa vigente e in maniera efficiente ed efficace;
- il fornitore garantisca la riservatezza dei dati relativi alla Società;
- la Società abbia facoltà di controllo del rispetto delle clausole contrattuali e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore;
- la Società possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- la Società possa risolvere il contratto in caso di violazione da parte dell'outsourcer di norme che comportino sanzioni a carico del committente o in caso di violazioni del Modello o del Codice Etico;
- il contratto non possa essere oggetto di subcessione senza il previo consenso della Società.

Preme, infine, evidenziare che - in un'ottica di rafforzamento dei rapporti infragruppo - la COGEM si è dotata di un Modello di Organizzazione e di Gestione di cui al D.Lgs. 231/2001, redatto sulla base di principi ispiratori e criteri previsionali comuni rispetto al Modello della Progetto Gestione Bacino Bari Cinque S.r.l.

Ciò facilita l'esternalizzazione e l'esecuzione del contratto, essendo nota alla Società erogante il servizio le modalità di gestione delle attività della Committente.

Tanto premesso, emerge chiaramente l'incidenza del contratto sull'analisi svolta (in termini di rischio di commissione dei reati presupposto e disamina dei presidi di controllo) per la redazione del presente Modello.

Nonostante le attività aziendali rispettivamente svolte dalle due Società siano accomunate dal rischio di commissione delle medesime ipotesi di reato previste dal Decreto, il rapporto contrattuale introduce un elemento differenziante di cui occorre tener conto. Ci si riferisce, invero, alla quantificazione, in termini probabilistici, del “rischio di manifestazione” dei reati predetti: il contratto di outsourcing espone, infatti, maggiormente una Società – relativamente a talune ipotesi di reato presupposto - rispetto all'altra.

Di tali profili si è tenuto conto nella redazione del presente Modello, con particolare riguardo alle Parti Speciali di interesse e ai relativi principi di comportamento.

### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto, ai fini della concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è affidata ad un Organo esterno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Tale organo è denominato Organo di Vigilanza o *ODV*.

In attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/01 ed in relazione alle dimensioni, alla complessità organizzativa e alle attività, la Società l'organismo di vigilanza e controllo di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE assume la veste di organo collegiale, nominato dal Consiglio di Amministrazione secondo le logiche e i criteri infra descritti, ed è composto da tre membri.

Tale scelta è stata ritenuta idonea in quanto contempera l'esigenza di affidare tale ruolo e responsabilità a soggetti che garantiscano appieno l'effettiva autonomia e indipendenza di cui Organo di Vigilanza e Controllo deve necessariamente disporre. In ogni caso, l'individuazione dei componenti dovrà essere di volta in volta valutata tenuto conto e coerentemente con le specifiche caratteristiche della Società, l'evoluzione normativa e giurisprudenziale nonché le indicazioni espresse da parte della dottrina e delle associazioni di categoria.

Tra i membri dell'ODV uno assume la carica di Presidente dell'ODV.

Vi è poi un membro di STAFF interno individuato dall'Organo Amministrativo con la funzione di curare i flussi informativi tra la società e l'Organo di Vigilanza.

I membri esterni dell'Organismo sono stati individuati tra personalità autorevoli, accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche rilevanti ai fini del Decreto e che hanno, altresì, maturato un'adeguata e comprovata esperienza nell'ambito di applicazione del Decreto stesso.

La nomina, i compiti, le attività, il funzionamento, la durata in carica, la revoca e la sostituzione, i requisiti dei membri dell'Organismo sono stati disciplinati in un apposito documento definito “Statuto” approvato dall'Organo Amministrativo di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE.

In conformità al Decreto ed alle Linee Guida di Confindustria, l'ODV di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE è in possesso dei requisiti di:

- **Autonomia e indipendenza:** sono requisiti fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale organismo all'interno dell'ente, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente). Qualora poi l'organismo abbia una composizione collegiale mista (ovvero con la presenza anche di soggetti interni all'ente) il grado di indipendenza dell'organismo non può che essere valutato nella sua globalità.

L'OdV non è, in alcun modo, coinvolto nelle attività gestionali né è in condizione di dipendenza gerarchica.

Al fine di preservare l'indipendenza, l'OdV di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE resta in carica per tre anni e informa, in merito all'attività svolta, l'Organo Amministrativo con cadenza annuale. In ogni caso, l'Organismo riferisce all'Organo tempestivamente ogni evento di particolare rilievo.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività ed è tenuto ad una adeguata rendicontazione nei confronti della società.

- **Professionalità:** consiste nel bagaglio di conoscenze e tecniche che devono essere possedute dall'organismo per poter svolgere adeguatamente ed efficacemente l'attività assegnata; l'organismo, infatti, deve possedere competenze tecniche specifiche in attività consulenziali, ispettive e di analisi del sistema di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite ai requisiti di autonomia ed indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. Per le specifiche tematiche di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate per gestione dei relativi aspetti (RSPP-RLS ecc.). Per le tematiche ambientali si avvale di tutte le risorse competenti di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE.
- **Continuità d'azione:** l'organismo deve rappresentare una struttura dedicata, che - con i necessari poteri ispettivi e di controllo - provvede costantemente alla vigilanza del rispetto del Modello.

Il funzionamento dei processi sensibili ai sensi del Decreto è verificato dall'ODV anche attraverso il costante supporto della funzione Audit interno Salute, Sicurezza ed Ambiente.

Inoltre, stante la rilevanza delle tematiche afferenti l'ambiente e la sicurezza sul lavoro, alle riunioni periodiche dell'ODV possono prendere parte su invito del Presidente dell'ODV i responsabili dei settori per quanto concerne le tematiche ambientali e connesse all'attuazione e monitoraggio degli adempimenti di cui alle Autorizzazioni in possesso, nonché di capacità specifiche in tema di attività ispettiva e di conoscenza della realtà aziendale.

Inoltre, tenuto conto delle peculiari attribuzioni dell'ODV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'ODV di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE potrà avvalersi, in accordo con il CdA, di consulenti esterni.

Il conferimento di questi compiti a tale organismo ed il corretto, puntuale ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità per l'ente.

In ogni caso, anche l'istituzione di tale organismo deve rispettare il principio di effettività: al di là della individuazione formale, l'organismo, infatti, deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente i complessi e delicati compiti che il Decreto gli attribuisce.

### 3.2 FUNZIONI E POTERI

I compiti che l'Organismo, in perfetta autonomia, indipendenza e libertà di azione è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 e s.m.i. sono in particolare:

- i. vigilanza sull'effettività del modello;

- ii. esame dell'adeguatezza del modello ossia della sua reale e non già meramente formale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- iii. analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti funzionalità del modello;
- iv. monitoraggio costante in ordine alla necessità di aggiornare il modello organizzativo.

Per lo svolgimento dei suddetti compiti, l'OdV:

- propone al consiglio di amministrazione la necessità di modificare od integrare il Modello, previo eventuale concerto con le funzioni aziendali interessate;
- informa il consiglio di amministrazione ed il collegio sindacale sull'attività svolta con periodicità almeno annuale, nonché ogni qual volta ne ravvisi la necessità e/o opportunità;
- promuove, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di formazione/informazione e comunicazione rivolti ai dipendenti della Società;
- predispone strumenti utili a ricevere flussi informativi da parte delle diverse funzioni aziendali, secondo quanto al riguardo previsto dal Modello;
- propone alle funzioni aziendali competenti l'irrogazione di sanzioni disciplinari previste nel Modello.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni di presunte violazioni del Modello e si astengono dal farne uso per fini non conformi alle funzioni istituzionalmente svolte.

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, all'OdV è data la possibilità di:

- accedere ad informazioni, documenti e/o dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti attribuiti, presso qualsiasi struttura aziendale;
- segnalare l'eventuale opportunità di attivare eventuali procedimenti disciplinari con le eventuali sanzioni previste dal sistema disciplinare dell'ente;
- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per un più efficiente espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231/2001.

### 3.3 INFORMATIVA DELL'ODV NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

L'OdV di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, cura l'informazione dell'Organo Amministrativo affinché possa adottare le conseguenti determine ed azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV provvede a fornire all'Organo Amministrativo, un'informativa annuale avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- una analisi delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle relative azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
- le attività di controllo rispetto alle quali non si è potuto procedere per giustificate ragioni;
- lo stato di attuazione del Modello.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi ad hoc, indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente all'Organo Amministrativo in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli eventuali accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo inoltre, dovrà riferire senza indugio:

- all'Organo Amministrativo eventuali violazioni del Modello poste in essere da Dirigenti della società, da membri dell'Organo di Controllo;
- all'Organo di Controllo, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Organo Amministrativo, affinché adotti i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

In ogni caso, l'ODV di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazione specifiche.

### 3.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6, comma 2°, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'ODV, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento, *a posteriori*, delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

In tale prospettiva, esso ha ad oggetto tutti gli atti, comportamento od eventi che potrebbero determinare una violazione del modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Più precisamente, in ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV, oltre alla documentazione prevista dalle procedure contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle "Aree a rischio".

In particolare, dipendenti, dirigenti ed amministratori sono tenuti a riferire all' ODV di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE notizie rilevanti e relative alla vita della società nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di reati e/o di illeciti ovvero comportare violazioni del Modello, e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di reati ed illeciti.

PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE si impegna a definire, in attuazione al Modello, un efficace flusso delle informazioni che consenta all'ODV di essere puntualmente aggiornato su:

- Eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del Modello previsti dal Decreto in relazione alle attività di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- Nell'ambito delle Aree a rischio il coinvolgimento delle funzioni in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre autorità ecc.);
- Mutamenti nell'organizzazione o nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sull'obiettivo di tutela della salute e sicurezza e di tutela ambientale;
- Accadimento di incidenti, infortuni, mancati infortuni e /o segnalazione di casi di malattia professionale;
- Eventuali 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 previsti dal Decreto;
- La commissione di illeciti amministrativi;
- Le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi ad hoc;
- informativa continua.

Le suddette segnalazioni possono avvenire anche attraverso whistleblowing, ovvero tramite una segnalazione all'OdV da parte di un lavoratore dell'azienda o collaboratori esterni o qualsiasi altro soggetto terzo che rilevi una potenziale violazione del Modello o del Codice Etico, una possibile frode, un comportamento scorretto, un'anomalia o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa Società nella sua integrità o reputazione.

L'ODV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, ascoltando, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'ODV, è stato istituito un "canale informativo dedicato" (odvprogettogestionebari5@gmail.com).

Le segnalazioni possono, altresì, essere trasmesse per posta all'indirizzo:

ORGANISMO DI VIGILANZA ex D.LGS. 231/01, PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.r.l., Contrada Forcellara San Sergio snc -74016 Massafra (TA).

Inoltre è stato attivato per le segnalazioni, una piattaforma per la gestione. Tale piattaforma è la stessa utilizzata per il Whistleblowing e permette di effettuare segnalazioni in modalità anonima. Per i dettagli fare riferimento all'apposita procedura del Whistleblowing.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organo di Vigilanza e Controllo posti a carico dei Destinatari può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel presente Modello.

### 3.4.1 FLUSSI INFORMATIVI AD HOC

I flussi informativi ad hoc indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

**a) significative notizie con impatto sul funzionamento del Modello 231 quali, a mero titolo esemplificativo:**

- le modifiche organizzative e/o del sistema di nomine, deleghe e procure con impatto sul Modello 231;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o accertamenti o procedimenti riguardanti direttamente o indirettamente la Società per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le evidenze derivanti da verifiche interne o esterne e/o studi e approfondimenti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni o quasi infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali incidenti o quasi incidenti in materia ambientale ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito a tematiche ambientali.

**b) violazioni (reali o presunte) dei principi sanciti dal Modello o potenzialmente rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01 o in ipotesi di gravi situazioni di rischio o pericolo (anche eventuale) relative alla parte generale ed alle parti speciali del Modello:**

- la commissione di reati, di illeciti amministrativi o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati o per il rispetto dei principi di comportamento del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, verbali o scritte "anche anonime" concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello o di comportamenti tali da non assicurare un'effettiva attuazione del Modello.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

### 3.4.2 INFORMATIVA CONTINUA

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente, dovranno essere tempestivamente comunicate all'Organismo le informazioni rilevanti concernenti attività ricorrenti:

- le notizie relative alle variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;
- la documentazione relativa alla richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti o contributi pubblici;
- le operazioni e, più in generale, le attività/servizi svolti/ricevuti per/da CO.GE.AM.;
- le transazioni commerciali/finanziarie esposte a peculiari profili di rischio (ad esempio di importo economico rilevante, effettuate in Paesi regolati da normativa fiscale privilegiata, coinvolgenti intermediari, dalla struttura finanziaria complessa);
- tutti i contratti con procacciatori d'affari stipulati dalla Società, nonché i contratti ritenuti più significativi relativi ad appalti e che presentano particolari profili di rischio (ad esempio in relazione a tematiche inerenti la Salute e Sicurezza sul lavoro, l'ambiente, onorabilità ed affidabilità della controparte contrattuale) ovvero di ammontare economico rilevante;
- ogni documento utile ai fini della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati;
- reportistica, richiesta dall'OdV, relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale.

Permane in capo all'ente che fornisce detta reportistica, l'obbligo di relazionare all'OdV e di esibire ulteriore documentazione, eventualmente richiesta dallo stesso.

Inoltre, con riferimento alle tematiche di prevenzione della salute, sicurezza e ambiente, vengono periodicamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni specifiche:

- gli organigrammi aggiornati, in materia di salute e sicurezza ed in materia ambientale, con evidenza delle eventuali variazioni, distinte per sedi/stabilimenti, intervenute nelle strutture organizzative esistenti ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., del D.Lgs. 334/99 e s.m.i. e del D. Lgs. 152/06 e s.m.i.;
- una relazione di sintesi sulle principali evidenze, distinte per sedi/stabilimento, derivanti dai Documenti di Valutazione dei Rischi, dai Piani di Emergenza, dai Documenti di analisi ambientale iniziale;
- l'aggiornamento dei piani di miglioramento conseguenti le non conformità riscontrate ai sensi delle normative iso 9001 ISO 45001 e ISO 14001 e le eventuali altre iniziative interne alle strutture aziendali competenti in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- gli elenchi aggiornati, distinti per sedi/stabilimenti, degli eventi incidentali e dei near miss, unitamente al programma di interventi correttivi programmati;
- le statistiche aggiornate dell'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali occorsi nelle sedi/stabilimenti della società;
- le relazioni previste dall'articolo 35 del D.Lgs. 81/01 in merito alle riunioni periodiche in materia di sicurezza e la relazione annuale in materia sanitaria da parte del medico competente;
- i verbali/documenti finali delle riunioni periodiche in materia ambientale, di riesame della direzione, di eventuali provvedimenti disciplinari adottati, di eventuali audit svolti da terze parti, ecc.;
- gli aggiornamenti in merito al conseguimento della certificazione prevenzione incendi per tutti gli stabilimenti;
- i report di sintesi sugli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali;
- le relazioni inerenti lo stato di attuazione delle prescrizioni AIA ivi inclusi: i) gli investimenti sostenuti; ii) gli eventuali ritardi o criticità nella programmazione ed esecuzione degli adempimenti AIA; iii) le eventuali variazioni intervenute nell'AIA e nelle vigenti autorizzazioni ambientali della Società.

## 4. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, è stato preciso impegno di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE dare ampia divulgazione ai principi e alle disposizioni contenuti nel Modello anche al fine di dare efficace attuazione allo stesso.

La Società, quindi, definisce periodicamente uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello (compresi gli Indirizzi Generali in materia di Anticorruzione) e delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte degli stessi, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti attribuiti nonché dell'ambito di attività in cui i singoli Destinatari operano. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organo di Vigilanza e Controllo. L'adozione e gli aggiornamenti del Modello sono comunicati e diffusi anche ai soggetti esterni all'azienda (quali collaboratori, fornitori, etc, comunque rientranti nella definizione di Destinatari).

\* \* \*

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da tali norme discendono nonché dei principi e dei contenuti su cui si basa il Modello (così come il Codice Etico e gli Indirizzi Generali in materia di Anticorruzione) a tutti coloro che sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE ha previsto specifici piani di formazione, costruito tenendo in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento, quali:

- i. le caratteristiche dei destinatari degli interventi formativi, il loro livello e ruolo organizzativo;
- ii. i contenuti (in particolare, gli argomenti attinenti al ruolo delle persone coinvolte nelle sessioni formative);
- iii. gli strumenti di erogazione (aula, e-learning);
- iv. i tempi di erogazione, di realizzazione (preparazione e durata degli interventi) nonché quelli di fruizione (impegno dei soggetti coinvolti);
- v. le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento formativo (promozione, sostegno da parte dei superiori gerarchici, etc.).

I corsi sono altresì articolati in funzione delle precipue finalità che si prefiggono:

- i. informazione generale e sensibilizzazione;
- ii. formazione ad hoc su temi specifici (ad esempio, nel caso di emissione di nuove procedure aziendali ovvero di aggiornamento di quelle esistenti).

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, negli Indirizzi Generali in materia di Anticorruzione, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano.

Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica).

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio", così come individuate nel paragrafo che precede, sono definiti incontri mirati al fine di diffondere la conoscenza dei reati, delle fattispecie configurabili nello specifico ambito di attività, dei presidi specifici delle aree di competenza ed illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività ritenute a rischio e con riferimento ai singoli processi strumentali.

La metodologia didattica è fortemente interattiva e si avvale anche di case-studies.

Nell'ambito dei corsi in è previsto un test finale, che consente di verificare il livello di apprendimento (e, se del caso, intervenire con iniziative "ad hoc").

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuove tipologie di reati che interessino direttamente la Società), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione da parte dei Destinatari.

L'attività di formazione è gestita e monitorata dalla competente funzione aziendale ed è adeguatamente documentata.

In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

L'Organo di Vigilanza e Controllo verifica periodicamente, anche attraverso flussi dati ed informazioni forniti periodicamente dalla funzione aziendale di cui sopra, lo stato di attuazione del piano di formazione e, se del caso, può chiedere controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari, dei contenuti del Decreto, del Codice Etico, del Modello e delle sue implicazioni operative nell'ambito dell'attività aziendale.

In coerenza con i principi ed i valori espressi nel Codice Etico e nel Modello, PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE riconosce la rilevanza e la centralità dei temi della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro nonché nel rispetto e tutela dell'ambiente nello svolgimento delle attività e si impegna a perseguire il costante miglioramento delle performance aziendali in tali ambiti.

In tale ottica specifiche iniziative informative e formative sono, inoltre, svolte con specifico riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché per la tutela ambientale.

E' obiettivo di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE assicurare che la comunicazione sia efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

A tale scopo, la comunicazione deve:

- essere adeguata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie) e di tempestività (deve contenere l'informazione più recente).

Il piano di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello deve essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali per

esempio l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete intranet aziendale, l'utilizzo di sessioni formative in aula, la modalità di e-learning, incontri one to one.

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE garantire al proprio personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione.

Il Modello ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun dirigente il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

La Direzione Risorse Umane gestisce la formazione del personale sui contenuti del Decreto e sull'attuazione del Modello, dandone evidenza all'OdV. Pertanto, in tale contesto, le azioni comunicative e di formazione prevedono:

- inserimento del Modello e del Codice Etico nell'intranet aziendale, nonché di una sintesi del Modello nel sito internet della Società;
- disponibilità del Codice Etico per tutto il personale in forza e distribuzione ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni;
- corso on-line permanente presso la intranet aziendale sui contenuti del Decreto, del Modello e del Codice Etico;
- aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto, anche mediante la revisione del corso on-line disponibile sull'intranet aziendale.

#### 4.1 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, FORNITORI E PARTNER

L'attività di comunicazione e dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società medesima senza vincoli di dipendenza (ad esempio: consulenti, agenti, partner commerciali, procuratori di affari e altri collaboratori autonomi).

PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE, pertanto, promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

L'informativa avviene, per i soggetti prima elencati, preliminarmente attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello e del Codice Etico, con invito alla consultazione sul sito internet della Società.

Successivamente, l'impegno formale da parte dei suddetti soggetti al rispetto dei principi del Codice Etico e del Modello sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche clausole contrattuali debitamente sottoposte ed accettate dalle controparti. Queste prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti

o dei protocolli di controllo attinenti in ragione delle prestazioni fornite dalle controparti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale.

Inoltre, la Società si riserva, altresì, di richiedere ai partner commerciali che autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D.lgs. 231/01.

## 5. IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, e tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 16 del Decreto Ministeriale 13/2/2014 (G.U. nr 45 del 24/02/2014) è necessario definire e porre in essere *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

La definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

Infatti, in termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di *“meccanismi di deterrenza”*, applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organo di vigilanza e controllo.

La Società ha, quindi, definito che la violazione dei principi del Codice Etico, nonché delle disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con la Società stessa e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati e l'irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

Pertanto, il sistema disciplinare definito, per i fini del presente Modello è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai propri collaboratori (dipendenti, agenti) ed anche dai consulenti e fornitori (parti terze in generale).

\*\*\*

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione della violazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

### 5.1 LAVORATORI DIPENDENTI: IMPIEGATI E QUADRI

Come sopra evidenziato, i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione dei principi e delle regole comportamentali previsti nel Codice Etico, nel Modello, e nelle procedure aziendali sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi del personale dipendente, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dalle norme specialistiche contenute, in particolare, nei CCNL applicabili, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) ed eventuali normative speciali e/o di settore applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE è, quindi, costituito dalle norme del Codice Civile e delle leggi speciali in materia nonché dalle disposizioni previste da CCNL.

Le infrazioni sono accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari sono avviati dalle direzioni competenti secondo l'assetto organizzativo aziendale, in conformità con la vigente normativa e con le disposizioni contenute nei CCNL di tempo in tempo applicabili.

In ogni caso, le sanzioni contemplate dalle previsioni contrattuali vigenti (ad es. per il CCNL Esercenti servizi Ambientali: richiamo verbale, ammonizione scritta, multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni, licenziamento) sono applicate tenendo conto, in particolare, della rilevanza degli obblighi violati nonché degli elementi di seguito elencati:

- della gravità della condotta e, in particolare, dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari ed alla reiterazione delle condotte;
- della posizione gerarchica e/o funzionale, del ruolo ricoperto e delle mansioni del dipendente coinvolto;
- della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità del soggetto coinvolto e alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- dall'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel commettere il fatto;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, nel caso in cui, anche in eventuale concorso con altri, si presentino le seguenti condotte:

- mancato rispetto, in generale, dei principi/regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili, anche con condotte omissive;
- omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed internazionali, che dispongano regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più degli illeciti contemplati dal Decreto;
- omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Codice Etico, nel Modello, e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati di cui al Decreto;
- inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dei soggetti apicali e/o dei superiori gerarchici nelle attività organizzative ed operative;
- inosservanza delle disposizioni aziendali concernenti gli obblighi di evidenza e tracciabilità dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedirne la trasparenza e la verificabilità;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali;

- comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli e/o impedimento ingiustificato dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli, incluso l'Organo di Vigilanza e Controllo;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi/regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, nel Modello, e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico, del Modello, e delle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.

**PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE**

<p><b>RICHIAMO VERBALE O SCRITTO</b></p>	<p>Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'inosservanza delle procedure prescritte</li> <li>- L'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come a rischio</li> <li>- La mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'ODV</li> </ul> <p>L'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231.</p>
<p><b>MULTA</b></p>	<p>Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con richiamo verbale o scritto, le medesime violazioni seppure di lieve entità;</li> <li>- Il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.</li> </ul>
<p><b>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE</b></p>	<p>Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei propri beni.</p>
<p><b>LICENZIAMENTO CON PREAVVISO</b></p>	<p>Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D.lgs. 231/01</p>
<p><b>LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO</b></p>	<p>Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'azienda delle misure previste dal d.lgs. 231/01 con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'azienda stessa</p>

## 5.2 DIRIGENTI

n.a

## 5.3 COLLABORATORI, FORNITORI E/O SOGGETTI AVENTI RELAZIONI D’AFFARI CON LA SOCIETÀ

La Società ritiene che ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti cui si riferisce il Decreto, sia da censurare. Pertanto, per quanto riguarda *i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari* con PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l’inosservanza delle norme del Codice Etico e del Modello costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, e può quindi comportare - nei casi più gravi - la risoluzione del contratto e/o dell’incarico nonché il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

## 5.4 AMMINISTRATORI E SINDACI

La Società valuta con estrema attenzione le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili poste in essere da soggetti apicali, in quanto essi rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l’immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori e il mercato.

La creazione ed il consolidamento di un’etica aziendale basata sui valori di correttezza, lealtà e trasparenza presuppone, infatti, che tali valori siano fatti propri e rispettati in primis da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nell’ambito della Società. Pertanto, in caso di violazione, da parte degli amministratori e/o dei sindaci, dei principi e delle disposizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili ovvero di adozione, nell’esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con tali disposizioni, gli organi sociali competenti provvederanno ad assumere le misure di tutela di volta in volta più opportune, nell’ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente, ivi compresa la revoca della delega e/o del mandato conferiti al soggetto interessato.

Indipendentemente dall’applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà della Società di avvalersi delle misure previste a suo favore dal Codice Civile (azioni di responsabilità e/o risarcitorie).

Nel caso in cui le violazioni siano poste in essere da un soggetto apicale che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, troveranno applicazione anche le azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società.

## 5.5 ORGANO DI VIGILANZA E CONTROLLO

Con riferimento ai componenti dell’Organo di Vigilanza e Controllo, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicherà quanto previsto nei paragrafi dedicati ai “lavoratori dipendenti” e/o ai

“dirigenti”; nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, vale quanto indicato nel paragrafo dedicato ai “collaboratori”.

## 5.6 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

Al fine di consentire l’assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al par.5, l’OdV trasmette al Direttore della funzione interessata che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza, all’Organo Amministrativo ed all’Organo di Controllo, una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l’indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Il Direttore della funzione interessata che gestisce il rapporto contrattuale, d’intesa con il Presidente del CdA invia al terzo interessato una comunicazione scritta contenente l’indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché l’indicazione delle specifiche clausole contrattuali curandone la relativa applicazione.

L’OdV è informato della conclusione del procedimento e dell’applicazione del rimedio contrattuale.

## 6. SEGNALAZIONE DI SOSPETTI-WHISTLEBLOWING

### 6.1 PREMESSA

L'approvazione definitiva del Whistleblowing ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato con rilevanti modifiche al D.Lgs.n.231/01, in merito alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Scopo del presente processo è quello di tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e ad inculcare "una "coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

Con il D.Lgs n.24 del 10 marzo 2023 il processo di Whistleblowing, nato per la prevenzione delle fattispecie dei reati presupposto e per la segnalazione di eventuali violazioni del Modello 231 ha subito consistenti modifiche che hanno interessato principalmente l'oggetto delle violazioni, la platea dei soggetti segnalanti, l'attivazione dei canali di segnalazione e le modalità di utilizzo, il coinvolgimento dell'ANAC, e l'estensione delle misure di protezione a persone od enti che affiancano il segnalante.

### 6.2 CAMPO DI APPLICAZIONE E PROCEDURA

L'Azienda ha implementato una procedura Whistleblower.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni, è stato istituito un "canale informativo dedicato" (ba5WB@gmail.com).

Le segnalazioni possono, altresì, essere trasmesse per posta all'indirizzo:

ORGANISMO DI VIGILANZA ex D.LGS. 231/01, PROGETTO GESTIONE BACINO BARI CINQUE S.r.l., Contrada Forcellara San Sergio snc -74016 Massafra (TA).

Inoltre è stato attivato per le segnalazioni, una piattaforma per la gestione. Tale piattaforma per il Whistleblowing, permette di effettuare segnalazioni in modalità anonima. Per i dettagli fare riferimento all'apposita procedura del Whistleblowing.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla suddetta procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- La procedura da seguire;
- I timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.;
- L'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

La procedura si applica:

- Alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- Alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi previsti, saranno trattate dal Responsabile della Direzione in osservanza del presente Modello Organizzativo, delle disposizioni di legge, e del Codice Etico aziendale.

## 7. MOG231 E INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI GESTIONE

### 7.1 PREMESSA

L'azienda ha provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (attività di risk assessment e risk management) al fine di elaborare un Modello Organizzativo coerente con la specifica attività aziendale.

Si rileva, ad ogni modo, che i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. 231/01 non costituiscono, per l'organizzazione, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione di Sistemi di Gestione (ES: UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, etc.). I sistemi di gestione con le relative procedure, possono ritenersi parte integranti del MOG 231.

Ulteriormente, l'azienda ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al REG UE 679/2016.

### 7.2 GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

In base ai risultati della valutazione dei rischi, individuati i processi operativi, per la corretta gestione di ciascuno di essi è stato definito un adeguato supporto documentale (norme operative, procedure interne, modulistica, etc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

Le attività aziendali soggette ad eventuale rischio di reato sono regolamentate dalle istruzioni operative di controllo interno e dalle procedure implementate dei sistemi di gestione. Con riferimento ai termini "Procedure e/o protocolli", si ritiene opportuno definire il corretto significato.

Il protocollo rappresenta su un piano generale, la linea di condotta primaria da preferire nell'esecuzione di un dato processo (e, quindi, implicitamente, in procedure/operazioni che attengono a tale processo). La procedura, invece, è quella parte del protocollo che serve a dettagliare le modalità con cui si intende realizzare una determinata operazione/azione, in presenza di varie alternative, alla luce di predeterminati criteri di fondo ritenuti meritevoli.

## 8. ALLEGATI AL MOG

1. Parte Generale
2. Parte Speciale e protocolli
3. Appendice normativa
4. Codice Etico
5. Tabella di Risk Assessment
6. Organigramma;
7. Procedura di Whistleblowing con allegati