

# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

AM Conglomerati S.r.l.

## **PARTE GENERALE**



Approvato in data 17.02.25

# Indice

## **Il Quadro Normativo** **1**

- Il Decreto Legislativo n. 231/2001
- La responsabilità amministrativa dell'ente
- I Reati presupposto contemplati dal D. Lgs 231/01
- I reati commessi all'Estero
- I reati tentati
- L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della Responsabilità Amministrativa
- Le sanzioni applicabili all'ente

## **Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** **7**

- Premessa
- Realizzazione del modello
- Destinatari
- Formazione ed informazione

## **AM Conglomerati S.r.l.** **10**

- Presentazione ed oggetto sociale
- Organigramma Aziendale
- Il Sistema di Gestione Aziendale
- Il Processo Decisionale
- Sistemi Autorizzativi e di Firma
- Adozione del MOGC
- Destinatari del MOGC adottato da AM Conglomerati S.r.l.

## **Organismo di Vigilanza** **14**

- Scopo e Ambito di Applicazione
- Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza
- Casi di ineleggibilità e decadenza
- Durata in carica e revoca
- Convocazione e decisioni
- Obblighi di riservatezza
- Compiti e poteri
- Responsabilità
- Informativa nei riguardi della Società

## **Flussi Informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza** **17**

- Gli Obblighi di Informazione verso l'Organismo di Vigilanza
- Gli obblighi dell'ODV nei riguardi degli Organi Societari

## **Il sistema whistleblowing** **18**

- Premessa
- Ambito applicativo oggettivo e soggettivo
- Canali di segnalazione
- Gli strumenti di tutela
- Procedura whistleblowing adottata dalla AM Conglomerati S.r.l.
- Canale interno di segnalazione
- Oggetto e contenuto della segnalazione
- Modalità della segnalazione
- Verifica sulla fondatezza della segnalazione
- Gestore alternativo
- Tutela del whistleblower
- Informazione e formazione

## **Il Sistema Disciplinare** **28**

- Scopo del Sistema Disciplinare
- Destinatari delle misure disciplinari
- Criteri di attribuzione delle sanzioni
- Rapporti con i Destinatari e relative misure applicabili
- Provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori
- Sanzioni nei riguardi di Soggetti in Posizione Apicale

## **Diffusione del Modello** **31**

- Accettazione e Recepimento
- Modifiche e Aggiornamenti

# Il Quadro Normativo

## Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (All. n. 1), emesso in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 300 del 29 settembre 2000 ed avente ad oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale Decreto Legislativo ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali ed in particolare:

- Alla Convenzione di Bruxelles del 29 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

## La responsabilità amministrativa dell'ente

Viene, così, introdotto un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile sostanzialmente a quella penale, a carico degli enti per reati tassativamente elencati (quali “illeciti presupposto”) commessi da amministratori, dirigenti, dipendenti o terzi mandatari, qualora siano realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'ente e siano stati resi possibili da carenze della struttura organizzativa.

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto, le disposizioni ivi previste non si applicano allo Stato, agli Enti Pubblici territoriali, agli altri Enti pubblici non economici, nonché agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es, partiti politici o sindacati).

Orbene, la citata responsabilità amministrativa può, quindi, sorgere in capo agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, nel caso in cui uno dei reati espressamente disciplinati dagli artt. 24 ss. del D. Lgs 231/01 venga commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, anche nella forma del tentativo, da:

- Persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (art. 5 co. 1 lett. a D. Lgs 231/01, c.d. soggetti in posizione apicale);
- Persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 5 co. 1 lett. b D. Lgs 231/01, c.d. soggetti in posizione subordinata).

Tali soggetti sottoposti non sono solo quelli inseriti nell'organigramma aziendale secondo un vincolo di subordinazione, ma anche i soggetti esterni che svolgono incarichi sotto la direzione ed il controllo dei soggetti apicali (es. collaboratori esterni, consulenti, agenti o concessionari).

Il reato deve, quindi, riguardare l'attività dell'ente o questo deve aver tratto un qualche beneficio, anche solo potenziale, dalla commissione dell'illecito.

Le due condizioni suindicate sono alternative ed è sufficiente che se ne realizzi almeno una:

- L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;
- Il vantaggio, invece, sussiste quando la società ha tratto o avrebbe potuto trarre dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura (es. miglioramento della posizione dell'ente sul mercato).

Ai sensi dell'art. 5 co. 2 D. Lgs 231/01, l'ente non risponde qualora i soggetti apicali o sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta e autonoma da quella della persona fisica che materialmente ha commesso il reato e sussiste anche nell'ipotesi in non sia stato identificato l'autore del reato o questo non risulti punibile, nonché qualora il reato si sia estinto per causa diversa dall'amnistia (art.8 Dlgs 231/01). In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato la cui commissione è il presupposto dell'azione proposta nei confronti dell'ente e, per tali ragioni, è accertata dal Giudice Penale.

## I reati presupposto contemplati dal D. Lgs 231/01

La responsabilità degli enti non opera sic et simpliciter per tutti i reati commessi dai soggetti apicali o sottoposti, ma solo riguardo a quelli espressamente previsti dal Decreto o dalle normative che richiamano lo stesso (c.d. reati presupposto).

Alla data di approvazione del presente Modello gli illeciti previsti dal D. Lgs 231/01 sono:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture" e art 25 "peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio");
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art 24 ter);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art 25 bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1)
- Reati societari (art. 25 ter);
- Reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- Pratiche di mutilazioni degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies);
- Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies);
- Ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1);
- Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati Ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- Reati Tributarî (art. 25 quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies);
- Reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146 "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";

*I reati e gli illeciti qui considerati sono oggetto di costante aggiornamento legislativo. Pertanto il presente testo è suscettibile di subire in futuro, integrazioni e variazioni, anche significative, al fine di garantire la conformità e l'aderenza alla normativa vigente.*

## I reati commessi all'Estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati presupposto commessi all'estero, qualora sussistano le seguenti condizioni:

- Il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
- L'ente deve avere la sede principale in Italia;
- L'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- Se sussistono i casi e le condizioni indicate, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- Il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

## I reati tentati

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati. Nell'ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei reati presupposto previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento della azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

La scelta in tal caso di non far rispondere l'ente costituisce la conferma di un sistema di responsabilità dosato, che esclude o gradua la risposta sanzionatoria in funzione dell'intensità e della tempestività con le quali si assicura la salvaguardia del bene protetto.

## L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della Responsabilità Amministrativa

Il D. Lgs 231/01 prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione della responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione dei reati presupposto.

L'adeguata organizzazione rappresenta, pertanto, il solo strumento in grado di negare la colpa dell'ente (deficit organizzativo che ha permesso la realizzazione dell'illecito) e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Ai sensi dell'art. 6, nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la responsabilità è esclusa, se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il modello (bisogna valutare in concreto e secondo una valutazione ex post, se la condotta dell'autore del reato sia stata idonea a sorprendere la buona fede altrui attraverso l'aggiramento del sistema di prevenzione aziendale);
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b);
- e) è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Vi è, quindi, un'inversione dell'onere della prova a carico dell'ente, dal momento che la responsabilità è ritenuta sussistente in via preventiva, in forza della c.d. immedesimazione organica, secondo cui il soggetto che nell'esercizio delle sue funzioni commette uno dei reati presupposto è parte del comparto aziendale e viene inteso come "braccio operativo" dell'ente se agisce nel suo interesse o a suo vantaggio.

Ai sensi, invece, dell'art. 7, l'ente risponde se l'illecito è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza cui lo stesso è tenuto ("culpa in vigilando").

La responsabilità è, quindi, esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi.

In questi casi, sarà l'accusa (diversamente da quanto previsto dall'art. 6 per i soggetti apicali) a dimostrare in giudizio la mancata adozione ed efficace attuazione del modello.

La mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero della responsabilità dell'ente, essendo necessario che il modello sia anche effettivo ed efficace.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art 6 co. 2, statuisce che lo stesso deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. risk assessment o mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici principi di comportamento e di prevenzione diretti a programmare la formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente per prevenire i rischi;
- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, il modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantirne lo svolgimento nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art.7, co. 3).

La caratteristica dell'effettività del modello è, invece, legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 co.4, richiede:

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

## Le sanzioni applicabili all'ente

In caso di accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente, il D. Lgs. 231/2001 prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria applicata secondo il sistema delle quote, in un numero non inferiore a cento quote e non superiore a mille (la sanzione pecuniaria complessiva potrà avere un ammontare che va da un minimo di € 25.800,00 fino a un massimo di € 1.549.000,00) e sequestro conservativo in sede cautelare;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);



• pubblicazione della sentenza di condanna (c.d. sanzione infamante) in uno o più giornali, per estratto o per intero. Può essere disposta dal giudice unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. Quanto alla pena pecuniaria, il numero di quote è determinato tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art.11). Ai sensi dell'art. 12, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può essere, comunque, superiore a euro 103.291, 38 se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso;
- È stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui l'ente abbia adottato entrambe le condotte di cui sopra, la sanzione è ridotta dalla metà a due terzi.

Le sanzioni interdittive (art.13) si applicano solo relativamente ai reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da sottoposti quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- In caso di reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, ai sensi dell'art 17 del Decreto, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose derivanti dal reato ovvero si è, comunque, efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Ai sensi dell'art. 15, come misura alternativa, può essere nominato un "commissario giudiziale" per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva, purché l'ente svolga un servizio di pubblica utilità o necessità, la cui interruzione comporterebbe un grave pregiudizio alla collettività o disagi occupazionali.

Il commissario si adopera alla predisposizione dei modelli idonei a prevenire la commissione del reato della stessa specie di quello verificatosi e non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione da parte del giudice.

Il Decreto all'art. 16 prevede, inoltre, che nei casi più gravi il Giudice possa disporre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il Giudice può altresì applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è

già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19).

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato (art. 22).

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

### Premessa

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello” o “MOGC”) è composto da:

- Una parte generale che identifica i principi di riferimento oltre le linee guida adottate, comprensiva di:
  - Regolamento Organismo di Vigilanza
  - Flussi Informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza
  - Disciplina in materia di whistleblowing
  - Sistema Disciplinare
- Una parte speciale, suddivisa in varie sezioni, che illustra le varie tipologie di reati ed illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- Procedure specifiche di controllo interno;
- Il Codice Etico;
- Allegati;

Il presente MOGC, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300*”, ha come punti di riferimento:

- La Circolare GdF n. 83607/2012
- Le Linee Guida di Confindustria
- Gli I.S.A. Italia riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati
- il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro implementato secondo il dettato del D. Lgs. n. 81/2008
- il Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014) “Procedure semplificate

per l'adozione de modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)

Le fonti sopra indicate sono parte integrante del presente MOGC che si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure.

Il "Modello" si propone come scopo quello di:

- condannare ogni forma di comportamento illecito contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la società intende attenersi nell'espletamento della propria mission aziendale;
- permettere alla società, mediante un'azione di monitoraggio sulle aree a rischio, di adoperarsi tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

## Realizzazione del modello

Il D. Lgs. n. 231/2001, precisamente all'art. 6, prevede che il MOGC debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

A tal fine si procederà a:

- effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per rilevare in quale area e secondo quali modalità possano verificarsi situazioni rischiose in base alle indicazioni di cui al D. Lgs 231/2001;
- Redigere il sistema di controllo interno (c.d. protocolli interni): valutazione del «sistema di governo» esistente all'interno dell'azienda al fine di ostacolare efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale modifica del sistema stesso;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituire l'Organismo di controllo interno nominato per monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché, curarne l'aggiornamento;
- predisporre un adeguato sistema di informazione da e verso l'ODV;
- attività di auditing sistematico e periodico: disporre e/o adattare i processi interni di auditing, in modo da compiere una verifica periodica riguardo il funzionamento del "Modello";
- adottare un Codice Etico volto a garantire la correttezza dei comportamenti e ad evitare che siano poste in essere condotte a qualsiasi titolo non idonee;
- comporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio: nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal "Modello", nei confronti dell'eventuale autore del reato che abbia agito raggirando le disposizioni dello stesso.

Il "Modello" previsto dal Decreto si può, pertanto, spiegare come un complesso organico di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi, adeguato alla gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

## Destinatari

Il MOGC si rivolge a:

- Amministratore Unico, Soci ed eventuali soggetti titolari di deleghe di potere che costitui-

scono i soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;

- lavoratori dipendenti delle Società e collaboratori abituali che operano sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, i quali vengono ricompresi nell'ambito dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D. Lgs.231/2001 (c.d. soggetti sottoposti o subordinati);

Ebbene, mediante l'identificazione delle attività esposte al rischio di commissione di reato, la società tende a determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, una piena consapevolezza riguardo la concreta possibilità di incorrere in un illecito passibile di sanzione.

## Formazione ed informazione

L'ente, una volta adottato il MOGC, si impegna a garantire una corretta conoscenza da parte dei destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

È, infatti, prevista:

- una comunicazione iniziale a tutte le risorse presenti in società. È inoltre previsto che ai nuovi assunti siano resi disponibili il Modello ed il Codice Etico e che sia richiesta la sottoscrizione di un modulo con il quale si impegnano ad osservarne i contenuti;
- una specifica attività di formazione che sarà obbligatoria e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

L'ente prevede la diffusione del Modello anche alle persone che intrattengono con essa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, di agenzia, di rappresentanza ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale.

In particolare, l'ente si impegna a fornire ai terzi idonea informativa in relazione all'adozione e ai contenuti del Modello, mettendo loro a disposizione una copia in formato cartaceo o digitale.

In tutti i contratti stipulati dalla società dopo l'adozione del Modello, saranno altresì inserite specifiche clausole dirette ad informare i destinatari dell'adozione del Modello e con le quali gli stessi dichiarano di *“aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella parte generale del Modello e nel Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei reati presupposto”*.

# AM Conglomerati S.r.l.

## Presentazione ed oggetto sociale

Sede legale: Letojanni (ME),  
Contrada Ciperone SNC, CAP 98037  
Partita Iva: 03446900833  
Sistema di Amministrazione: Amministratore Unico

L'oggetto sociale di AM Conglomerati S.r.l., come da visura camerale, risulta essere:  
*"La società ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività: a) - l'esercizio del commercio all'ingrosso ed al dettaglio di: - articoli di abbigliamento e confezioni in genere per uomo, donna e bambino; maglieria e camicie; - accessori dell'abbigliamento e biancheria intima; - prodotti dell'artigianato e dell'alta moda; - borse, valigie, articoli da viaggio in pelle e relativi accessori; - calzature ed articoli in pelle e cuoio e relativi accessori. b) - la lavorazione in cemento di calcestruzzo mediante sfruttamento di cave di pietra, il lavaggio inerti di cava, la manipolazione di prodotti bituminosi; - l'acquisto e la vendita di cemento, sia all'ingrosso che al dettaglio; - l'attività di recupero di materiale di risulta terre e rocce da scavo e materiale scarificato; - l'esecuzione di lavori stradali in appalto o in concessione, tanto da privati quanto dallo stato, da enti locali e da amministrazioni pubbliche in genere; - la fabbricazione, tanto in conto proprio che in conto terzi, di ogni sorta di materiale occorrente per l'esecuzione di tutte le opere esemplificativamente indicate, mediante creazione di appositi opifici e cantieri tecnicamente organizzati; - l'autotrasporto per conto proprio e per conto terzi. La società potrà altresì, a titolo esemplificativo, eseguire i seguenti lavori: - il nolo di attrezzature, automezzi e macchinari specifici; - lavori di terra con eventuali opere connesse, in muratura e cemento armato di tipo corrente; demolizioni e sterri; - costruzioni e pavimentazioni stradali, rilevati aeroportuali e ferroviari; - segnaletica e sicurezza stradale; - pavimentazioni con materiali speciali; - lavori di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico; - carpenteria metallica; - l'attività di officina mecatronica. Il tutto, fermo restando che il materiale esercizio di tali attività resta subordinato al rilascio delle apposite licenze e/o autorizzazioni previste dalle norme vigenti in materia e d alla preventiva iscrizione agli albi di competenza. La società potrà inoltre compiere, al solo fine del conseguimento dell'oggetto sociale e quale attività strumentale e non prevalente, qualsiasi operazione mobiliare, immobiliare, commerciale e di credito, locativa ed ipotecaria ritenuta utile o necessaria, partecipare a programmi comunitari di qualsiasi natura, assumere partecipazioni o interessenze in società o imprese, in Italia e/o all'estero, aventi oggetto analogo o affine al proprio, acquisire marchi di fabbrica e licenze di produzione nonché anche a garanzia di obbligazioni altrui, prestare fidejussioni, avalli, ipoteche ed altre garanzie personali e reali in favore di enti, istituti bancari, persone fisiche e giuridiche o di terzi, ma non del pubblico in genere".*

AM Conglomerati S.r.l., nata nell'anno 2017, esercita prevalentemente attività di fabbricazione di prodotti in calcestruzzo per l'edilizia ed in via secondaria noleggio senza operatore di macchine operatrice e trasporto di merci non alimentari per conto terzi.

Nell'espletamento della propria attività, la Società si impegna a:

- a) promuovere la formazione continua del personale;
- b) divulgare la politica aziendale a tutti i livelli;
- c) garantire un servizio di qualità adeguato;
- d) assistere e supportare la clientela;
- e) perseguire una crescita etica costante;
- f) valorizzare le segnalazioni per un'attenta analisi e precisa soluzione dei reclami;
- g) diffondere ed accrescere la cultura della trasparenza e del sistema di gestione della qualità.

La società ha provveduto ad adottare il Sistema di Gestione per la Qualità, conscia del fatto che lo stesso costituisca un valore aggiunto.

La stessa è, infatti, dotata di certificazione conforme alla norma ISO 9001:2015 relativamente ai seguenti settori: a) Calce; b) gesso; c) calcestruzzo; d) cemento e prodotti affini.

## Organigramma Aziendale

L'organigramma nominativo di AM Conglomerati S.r.l., alla data di approvazione del presente Modello, è così articolato:

- Amministratore Unico: Musumeci Antonino
- Responsabile Ufficio Amministrativo- Contabile: Rag. Carmeniti Ermelinda
- Responsabile Ufficio Amministrativo- Contabile: Geom. Dario Panepinto
- Responsabile Organizzazione e Back Office: Malaponti Alessio
- Responsabile Produzione: Cardillo Rosario e Faro Santo
- 14 dipendenti con mansioni di autista, operaio specializzato e meccanico

L'Organigramma Nominativo di AM Conglomerati S.r.l. è compreso fra gli allegati del presente MOGC, all. n.2, costituente parte integrante e sostanziale dello stesso.

## Il Sistema di Gestione Aziendale

Il MOGC adottato dalla società AM Conglomerati S.r.l. è stato perfettamente integrato nel sistema di gestione aziendale.

In particolare, il suddetto sistema prevede:

- la formazione di specifici ruoli, responsabilità, procure e deleghe;
- regolamenti e procedure finalizzati alla precisa definizione delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un idoneo sistema di controllo e monitoraggio delle attività volto a prevenire conseguenze negative in ambito legale e gestionale;
- la predisposizione di un adeguato Codice Etico;
- l'attuazione delle delibere assunte dall'Amministratore Unico.



## Il Processo Decisionale

I poteri di gestione ordinaria e straordinaria della società AM Conglomerati S.r.l. sono attribuiti all'Amministratore Unico e le decisioni assunte sono comunicate a tutte le unità organizzative interessate, oltre che ai terzi, se necessario.

Le fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili.

Il sistema organizzativo della Società si evince dai seguenti documenti:

- organigramma aziendale in cui vi sono chiaramente menzionate: dipendenza gerarchica ed eventuale dipendenza funzionale;
- poteri autorizzativi con puntuale indicazione delle soglie di approvazione di spesa e della previsione della firma congiunta;
- poteri di firma (procure) con designazione dell'ambito di competenza ad intervenire con l'esterno.

## Sistemi Autorizzativi e di Firma

La società AM Conglomerati S.r.l. prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano impegnarsi verso terzi in nome e per conto della società stessa.

Ebbene, per tale ragione vengono previsti:

- poteri di firma riguardanti autorizzazioni, negoziazioni e pagamenti, assegnabili mediante atti interni o conferiti con procure notarili;
- poteri di "rappresentanza permanente" attribuibili attraverso procure notarili registrate in relazione all'esercizio di responsabilità permanenti nell'organizzazione aziendale.

## Adozione del MOGC

La società AM Conglomerati S.r.l., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività, ha ritenuto consono alla propria politica di gestione procedere alla concretizzazione del "MOGC", volto a configurare un sistema organico e articolato di principi, processi, procedure e prassi comportamentali volto ad assolvere le finalità proprie del D. Lgs 231/2001 in funzione, per quanto possibile, della prevenzione dei reati.

Si ritiene che il suddetto Modello possa rappresentare un adeguato strumento di sensibilizzazione riguardo coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché nello svolgimento delle proprie mansioni pongano in essere condotte tali da evitare il rischio di commissione dei reati presupposto.

In particolare, si è provveduto ad analizzare la documentazione esistente presso la Società (statuto, struttura organizzativa, eventuali deleghe e procure, contrattualistica, regolamenti e procedure aziendali), ad identificare e intervistare le persone che presidiano le attività e le aree sensibili e che si occupano dei meccanismi di controllo della società, ad individuare e selezionare le aree di rischio e le attività sensibili nell'ambito delle quali è possibile commettere uno dei reati presupposto ed a predisporre le regole di condotta e le procedure da adottare qualora si ravvisi, anche solo astrattamente, un'ipotesi di rischio.

All'esito dell'attività descritta, al fine di dare piena attuazione all'adozione del Modello, AM Conglomerati S.r.l. ha nominato un Organismo di Vigilanza (ODV), in forma monocratica, con il compito di vigilare sul suo funzionamento, sulla sua efficacia ed osservanza, nonché sul suo aggiornamento e si è dotata di un "Codice Etico", che costituisce parte integrante del Modello, volto a garantire che i comportamenti dei destinatari siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché ad evitare che siano poste in essere condotte a qualsiasi titolo non idonee.

Il presente MOGC, adottato dalla Società, ha tenuto conto delle procedure di controllo interne, rilevate in fase di analisi delle attività a rischio (As is analysis), che risultano idonee al fine di prevenire gli illeciti e di consentire l'attuazione delle decisioni e dei controlli sull'attività aziendale.

La società si impegna in ogni caso al costante aggiornamento del Modello nei casi di:

- Intervento di modifiche normative;
- Variazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività che comportino l'identificazione di nuove aree sensibili;
- Commissione di uno o più reati o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- Riscontro di significative e gravi lacune nelle prescrizioni del Modello.

AM Conglomerati S.r.l. pone, quindi, l'attenzione al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi delle procedure, dei comportamenti e delle prassi attuate dalla Società, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario, e permettendo, così, anche il periodico adeguamento del "Modello" stesso.

Il Presente MOGC è stato adottato dalla Società in data 17.02.25.

## Destinatari del MOGC adottato dalla AM Conglomerati S.r.l.

Il MOGC adottato dalla società AM Conglomerati S.r.l. ha come destinatari:

- I soci;
- L'Amministratore Unico;
- I responsabili delle varie funzioni aziendali;
- I dipendenti, tutti i consulenti e collaboratori della Società, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- Tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società, ovvero operano per conto della stessa sulla base di specifici mandati e/o altri rapporti contrattuali;

I Destinatari del Modello 231/2001 devono conformarsi:

- Alle disposizioni legislative applicabili;
- Al Codice Etico;
- Alle deliberazioni adottate dall'Amministratore Unico.



# Organismo di Vigilanza

## Scopo e Ambito di Applicazione

AM Conglomerati S.r.l. ha istituito un Organismo con funzioni di vigilanza e controllo (denominato “Organismo di Vigilanza” o abbreviato in “ODV”) per presidiare il funzionamento, l’efficacia, l’adequatezza, l’osservanza e l’aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo in ossequio alle disposizioni di cui al D. Lgs n. 231/01.

L’Organismo deve possedere i requisiti di:

- a) *autonomia e indipendenza;*
- b) *professionalità e onorabilità;*
- c) *continuità di azione e programmazione.*

a) I requisiti di autonomia e indipendenza sono necessari affinché l’Organismo di Vigilanza non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell’organo dirigenziale, il quale non può esercitare nei suoi confronti alcun potere gerarchico o disciplinare. L’autonomia si sostanzia in un autonomo potere di iniziativa e controllo, mentre l’indipendenza, nell’assenza di un qualsivoglia conflitto di interessi con la società, tale da garantire la sua obiettività di giudizio;

b) l’ODV deve possedere le competenze tecniche di carattere giuridico, ispettivo e consulenziale necessarie alle funzioni che è chiamato a svolgere e deve ispirare i propri comportamenti a irreprensibili valori etici e morali;

c) L’Organismo deve svolgere le proprie funzioni in modo continuativo con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione comporta che le attività dell’ODV siano organizzate secondo un piano programmatico volto a garantire l’esercizio costante di azioni di monitoraggio e di analisi dei sistemi di controllo preventivi dell’ente.

A garanzia di tali principi, l’Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente all’ Amministratore Unico.

## Nomina e Composizione dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza istituito presso AM Conglomerati S.r.l. è un organo monocratico.

L’Amministratore Unico provvede alla nomina ed alla revoca dell’Organismo mediante delibera.

L’ODV può essere sia esterno che interno alla Società, purché in possesso dei requisiti sopra indicati.

L’Organismo potrà avere a propria disposizione un budget di spesa, proposto dall’Organismo stesso, del quale disporrà per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

## Casi di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dell'ODV:

- a) L'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/01, o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) L'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'organo di amministrazione o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) L'esistenza di rapporti di natura patrimoniale e conflitti di interesse tra il componente dell'organo e la società, tali da compromettere la sua indipendenza.

## Durata in carica e revoca

L' Organismo di Vigilanza resta in carica per un anno, eventualmente rinnovabile.

L' Amministratore Unico può revocare in ogni momento l'Organismo.

Qualora non ricorra un giustificato motivo, al revocato spetta il diritto al risarcimento del danno subito.

## Convocazione e Decisioni

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con la Società ogni volta che sia ritenuto opportuno ed in ogni caso almeno una volta ogni tre/sei mesi per redigere verbale riassuntivo del lavoro svolto.

## Obblighi di Riservatezza

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello 231/2001.

In ogni caso, qualunque informazione in possesso dell'Organismo viene gestita in conformità con la legislazione vigente in materia.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

## Compiti e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti compiti:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231/2001, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto, gli standard di comportamento e le procedure formal-

mente previste dal Codice Etico e dal sistema di gestione aziendale;

- presidiare l'attualità del Modello 231/2001, formulando, quando necessario, proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti;
- assicurare il periodico aggiornamento dell'analisi delle attività sensibili, quando necessario;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dalle attività di verifica, dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni;
- informare tempestivamente l'Amministratore Unico, per gli opportuni provvedimenti, in merito alle violazioni accertate del Modello 231/2001 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- collaborare alle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del Modello 231/2001;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- riferire periodicamente all'Amministratore Unico circa lo stato di attuazione e di operatività del Modello.

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

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

## Responsabilità

Nei casi di comportamento negligente e/o di imperizia da parte dell'Organismo di Vigilanza, che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, si configura una forma di responsabilità civile in capo all'Organismo stesso.

## Informativa nei riguardi della Società

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare in ordine all'attività svolta con le seguenti modalità:

- su base continuativa, annualmente, e, comunque, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità e/o opportunità, direttamente all'Amministratore Unico;

Con specifico riferimento all'informativa annuale, l'Organismo presenta una relazione relativa all'attività svolta, riportante:

- gli audit e i controlli effettuati con il relativo esito;
- le eventuali criticità e spunti di miglioramento emersi in termini di comportamenti interni alla Società e in termini di efficacia del Modello 231/2001;
- le necessità di aggiornamento dell'analisi delle attività sensibili e del Modello 231/2001 in generale.

## Modifiche del regolamento

Le modifiche al presente Regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dall'Amministratore Unico.

# Flussi Informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

## Gli obblighi di Informazione verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) stabilisce i modelli devono *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti che possono esporre l'azienda al rischio della potenziale commissione dei reati presupposto. Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini dell'ente sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- decisioni riguardo richieste, erogazioni e uso di finanziamenti pubblici;
- esiti dei controlli effettuati nel periodo di riferimento, riguardo affidamenti ad operatori di mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo o a trattativa privata;
- esiti del monitoraggio e controllo già svolto nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- aggiornamento del sistema deleghe;
- eventuali comunicazioni riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel Sistema di controllo interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio dell'ente;
- comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

## Gli obblighi dell'ODV nei riguardi degli Organi Societari

L'Organo di Vigilanza ha l'obbligo nei confronti dell'Amministratore Unico della Società di:

- esporre il piano delle attività che intende realizzare per adempiere al proprio compito all'inizio di ciascun esercizio;
- presentare una relazione sull'attività eseguita alla chiusura di ciascun esercizio;
- informare periodicamente riguardo lo stato del MOGC ed eventualmente indicare la necessità di aggiornamento della mappatura delle aree sensibili;
- avvertire immediatamente riguardo casi di: violazioni del MOGC, anomalie procedurali atte a causare la verifica di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, novità legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

L'Organismo di Vigilanza, se necessario, può richiedere di incontrare l'Amministratore Unico in appropriate riunioni al fine di riferire riguardo il funzionamento del MOGC, la necessità di aggiornamento, la verifica di anomalie procedurali.

Ebbene, all'esito delle verifiche compiute, l'ODV oltre ad informare il vertice aziendale, comunicherà per iscritto i risultati dei propri accertamenti, verbalizzerà per iscritto la rilevazione di condotte contrarie al Modello ed infine fornirà opportune proposte di modifica.

## Il sistema whistleblowing

### Premessa

Una importante novità normativa in ambito di responsabilità amministrativa da reato, si è avuta con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (All. n. 3) recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

Tale normativa, abrogando completamente la precedente disciplina, racchiude in un unico testo un sistema di regole destinate al settore pubblico e al settore privato.

La nuova disciplina sul *whistleblowing* è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei *media*. Dall'altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

È indubbio, quindi, l'impatto che tale nuova modalità di gestione delle segnalazioni ha avuto sul sistema dei controlli interni e sugli assetti organizzativi delle imprese, nonché sui modelli organizzativi ex D. Lgs. 231/2001.

Per ciò che concerne i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il nuovo decreto ha abrogato l'originaria normativa prevista eliminando i commi 2-ter e 2-quater art. 6 D. Lgs. 231/2001 e sostituendo il comma 2-bis. Il nuovo comma prevede, infatti, che *“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del*

*23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2 lettera e)”.*

## Ambito applicativo oggettivo e soggettivo

L'art. 1 del D. Lgs. n. 24/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sempre l'art. 1 esclude dal proprio ambito applicativo:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

L'art. 3 individua l'ambito di applicazione soggettiva.

Con riferimento al settore privato, la normativa trova applicazione ai soggetti che:

- Hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato);
- Anche sotto tale limite, agli enti che si occupano dei cd. settori sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- Adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs n. 231/01.

## Canali di segnalazione

Il decreto prevede differenti modalità per poter effettuare la segnalazione.

La trasmissione delle informazioni deve avvenire secondo un canale prioritario di segnalazione interna e, solo in via eccezionale, attraverso la segnalazione esterna o con la divulgazione pubblica.

### **1) Segnalazione interna**

Così come previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 24/2023, attraverso i canali di segnalazione interna i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81 del 2015, attivano, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta, nonché del contenuto



della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. Non sono previsti particolari requisiti di forma per le segnalazioni, che possono essere validamente recepite sia quando prodotte in forma scritta, anche digitale, sia oralmente.

## **2) Segnalazione esterna**

Le specifiche condizioni che consentono di ricorrere alla segnalazione esterna sono previste dall'art. 6 del decreto e sono riconducibili a due ordini di ragioni:

a) inefficacia/impossibilità dell'utilizzo del canale interno, che si realizza quando al momento della presentazione della segnalazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 dello stesso decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;

b) ragioni d'urgenza:

quando la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può effettuare la segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC, all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

## **3) Divulgazione pubblica**

Attraverso la divulgazione pubblica vengono rese di pubblico dominio informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Ai sensi dell'art. 15, la divulgazione pubblica richiede la sussistenza di una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## Gli strumenti di tutela

Sono numerose le misure previste dalla norma al fine di tutelare i soggetti segnalanti, con una duplice finalità:

- Immediata, di preservare coloro che si attivano a tutela dell'interesse pubblico da eventuali possibili ritorsioni;
- Più ampia, di assicurare l'efficacia dello strumento.
- Accanto all'ordinaria tutela dei dati personali (art. 13), sono previsti specifici obblighi di riservatezza, che vanno dalla segretezza della identità dei segnalanti, ai limiti temporali della legittimità della conservazione dei dati. Le segnalazioni, infatti, non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse (art. 12).

Ulteriori specifiche misure sono destinate a prevedere sistemi di protezione (art. 16) e a rendere effettivo il divieto di ritorsione (art.17).

## Procedura whistleblowing adottata da AM Conglomerati S.r.l.

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. *"Whistleblowing"* nell'ambito delle attività di prevenzione riportate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da AM Conglomerati S.r.l.

La detta società promuove l'adozione di strumenti volti a prevenire ed individuare condotte illecite eventualmente poste in essere in violazione dei principi etici condivisi e/o delle regole di auto/etero-regolamentazione che si applicano ai processi e alle attività aziendali. Per questo, vengono incoraggiate le segnalazioni di qualsiasi violazione rilevante, come definita nella presente Procedura, di cui ogni destinatario venga a conoscenza nell'ambito di svolgimento della propria attività.

Con l'espressione *"Whistleblower"* (in seguito, anche *"Segnalante"*) si fa riferimento al dipendente/consulente/collaboratore (secondo quanto descritto nelle pagine che seguono) che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, fornitori o la stessa reputazione dell'Ente e che la segnala agli organi legittimati a intervenire (Organismo di Vigilanza).

La *ratio* di tali previsioni normative risiede nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti, per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

Per consentire l'effettuazione di tali segnalazioni, l'Ente ha adottato un *Sistema di Segnalazione degli Illeciti* (nel seguito, anche *"Sistema"*) conforme alla succitata normativa ed oggetto della presente Procedura, che:

- Garantisce i più elevati standard di riservatezza delle informazioni e della identità del segnalato e del segnalante;
- Consente solo al segnalante ed ai soggetti individuati nella presente Procedura di conoscere i dati ed i documenti eventualmente allegati alla segnalazione.
- Il Sistema ha come riferimento:
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Regolamento UE n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016,



relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (“GDPR”);

- D. Lgs. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- D. Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da AM Conglomerati S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Codice Etico adottato da AM Conglomerati S.r.l.;
- Linee Guida ANAC 12 luglio 2023;
- Linee Guida Confindustria ottobre 2023.

Destinatari della procedura, definiti “Segnalanti” o “Whistleblower”, sono:

- I vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- I dipendenti dell’Ente;
- I fornitori, i consulenti, i collaboratori, nonché più in generale, qualunque *Stakeholder* di AM Conglomerati S.r.l.

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni, in ottica di attuazione delle c.d. “*Misure di Protezione*”.

A tale fine la Procedura ha l’obiettivo di fornire al *Whistleblower* le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

## Canale interno di segnalazione

Allineandosi a quanto stabilito dal D. Lgs. 24/2023, il canale interno di segnalazione implementato da AM Conglomerati S.r.l. è attuato mediante:

A) raccomandata da far recapitare presso gli uffici di AM Conglomerati S.r.l., siti in Contrada Ciperone snc – 98037 Letojanni, Messina (al fine di garantire la riservatezza, indicare nel mittente gli stessi dati del destinatario);

B) cassetta postale interna, messa a disposizione presso gli uffici di AM Conglomerati S.r.l.

Oggetto e contenuto delle segnalazioni

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’Ente.

La segnalazione può riguardare:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- Comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico;
- Condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla società o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l’Ente;
- Violazioni del MOGC 231 o dei Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per l’Ente ai sensi del Decreto;
- Situazioni in cui si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, nonché i fatti che – a prescindere dalla rilevanza penale – possano mettere a rischio l’Ente;

- Tutti i comportamenti – che, pur non assumendo ancora rilevanza penale – sono prodromici alla commissione di reati di cui al D. lgs. 231/2001, ovvero sintomatici della volontà di eludere o, comunque, di violare il Modello, il Codice Etico o i Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio, ai sensi del Decreto, per la società AM Conglomerati S.r.l.;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

I comportamenti oggetto di Segnalazione:

- Possono qualificarsi come commissivi di una specifica violazione o anche come semplicemente omissivi rispetto alla violazione medesima;
- Possono riguardare una richiesta di violazione o l'induzione a commettere una violazione;
- Sono idonei a recare un danno o un pregiudizio economico, patrimoniale o anche solo reputazionale all'Ente.

Ai sensi della normativa di riferimento, inoltre, costituiscono oggetto di segnalazione:

- Le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni riscontrate;
- Le attività illecite non ancora compiute, ma che il segnalante ritenga che possano ragionevolmente verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- Fondati sospetti.

Il *Whistleblower* è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ODV o a chiunque sia designato quale *Gestore dei Flussi di Segnalazione*, di procedere alle dovute e appropriate verifiche e al riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio svolto) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- f) l'oggetto di segnalazione;
- g) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Con riguardo alle segnalazioni anonime, saranno prese in considerazione anche le comunicazioni non sottoscritte che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

## Modalità della segnalazione

Le segnalazioni di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, di illeciti o comportamenti non conformi alle regole aziendali o al Codice Etico sono indirizzate al Gestore dei flussi di Segnalazione (ruolo ricoperto dall' Organismo di Vigilanza istituito da AM Conglomerati S.r.l.) e possono essere effettuate dai Soggetti legittimati secondo le modalità indicate nella Parte Generale del MOGC adottato dall'Ente.

È possibile richiedere un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, inoltrando la richiesta all'indirizzo mail [odvamconglomerati@gmail.com](mailto:odvamconglomerati@gmail.com) o avvalersi dei canali interni predisposti da AM Conglomerati S.r.l. nell' ottica di un'efficace attuazione del Sistema di Segnalazione di illeciti di cui alla presente Procedura.

La segnalazione può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata.

La segnalazione deve fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività.

Le segnalazioni prive di fondamento, fatte al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio agli organi e/o ai dipendenti della società AM Conglomerati S.r.l., ferme restando le fattispecie di responsabilità penale e di responsabilità extracontrattuale, non saranno prese in considerazione. Del pari, non saranno attenzionate le segnalazioni offensive o che contengano un linguaggio ingiurioso, incivile e insolente. La segnalazione viene ricevuta dall'Organismo di Vigilanza e da questi gestita mantenendo la riservatezza nei confronti del segnalante.

La tutela dell'anonimato è garantita ad eccezione dei casi in cui:

- La segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- L'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.).

## Verifica sulla fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. L'Organismo di Vigilanza, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

A. fornisce al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione (Art.5 co.1 lett. a) del Decreto);

B. avvia l'istruttoria e il procedimento dovrà perfezionarsi entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (Art. 5 co.1 lett. d) del Decreto);

C. procede all'analisi della documentazione ricevuta dal segnalante e ad una prima valutazione circa la sussistenza dei presupposti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presa in carico nei termini previsti dal D. Lgs. 24/2023 e dal Regolamento;

D. re-indirizza eventuali segnalazioni che non rientrano nel proprio perimetro di valutazione,

senza compiere alcuna valutazione di merito preliminare;

E. in caso di segnalazione precisa e circostanziata, procede ad una valutazione delle azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiede approfondimenti gestionali, avvia un intervento di audit, ecc.).

F. informa il segnalante sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

G. Nel caso in cui l'ODV decida di non dare seguito alla segnalazione, dovrà fornire al segnalante per iscritto le motivazioni sottese al provvedimento di archiviazione.

Qualora all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'ODV, in relazione alla natura della violazione, provvederà ad informare tempestivamente l'Amministratore Unico sollecitando, se del caso, la presentazione di denuncia all'Autorità Giudiziaria competente o, comunque, l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della società AM Conglomerati S.r.l., compreso l'esercizio dell'azione disciplinare.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, l'ODV deve assicurare:

- La tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- La conservazione, in appositi archivi, della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- La conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di 5 anni dalla ricezione e, comunque, per un tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia, così come indicato all'Art. 13 del Decreto.

## Gestore alternativo

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, qualora la segnalazione coinvolga l'Organismo di Vigilanza stesso, spetterà all'Amministratore Unico individuare il soggetto che dovrà valutare la segnalazione.

Se accertata la commissione di violazioni, l'Amministratore Unico proporrà all'Organo competente l'applicazione dei rimedi previsti dal Sistema Disciplinare.

La segnalazione all'Organo di Vertice, individuato quale destinatario delle segnalazioni riguardanti l'ODV, può essere presentata a mezzo del servizio postale (raccomandata A/R), con l'indicazione sulla busta chiusa "*riservata personale*".

Il destinatario alternativo è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi attribuiti al Destinatario dalla presente Procedura, nel rispetto delle previsioni del Decreto Whistleblowing.

## Tutela del whistleblower

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, in linea con quanto disposto, in via generale, dall'Art. 12 del Decreto.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento, e comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal *Sistema Disciplinare del Modello Organizzativo* adottato dall'Ente.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (Cfr. Art. 12 co. 5).

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Innovando rispetto al passato, il legislatore ha riunito nel medesimo Capo III del Decreto l'intera disciplina relativa alle misure di protezione dei Whistleblowers di cui all'Art. 3.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati "Segnalanti", ai fini del Decreto, le seguenti categorie:

Lavoratori subordinati ed autonomi;  
Dipendenti di PA o di Enti Pubblici Economici;  
Collaboratori, liberi professionisti e consulenti;  
Volontari, Tirocinanti retribuiti e non retribuiti.

La protezione dei Segnalanti si estende anche ad altre categorie di soggetti – individuate al comma 5 dell'Art. 3 – direttamente connesse al segnalante. In particolare:

- I c.d. "facilitatori" (persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- Le persone del medesimo contesto lavorativo, legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest'ultimo un rapporto corrente ed abituale.

Le Misure di Protezione si fondano su:

- Divieto di Ritorsione e protezione dalle ritorsioni;
- Misure di Sostegno.

Ai sensi del Decreto (Art. 2 co. 1 lett. m), la "ritorsione" è definita come:



*“Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto”.*

Costituiscono ritorsioni ai sensi del co. 4 dell’Art. 17:

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

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell’avvenuta discriminazione:

- All’ODV che, valuta la sussistenza degli elementi e segnala l’ipotesi di ritorsione;
- Al Responsabile dell’area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile valuta tempestivamente l’opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione o dell’ipotesi di ritorsione;
- Al Responsabile Risorse Umane che gestisce le sanzioni disciplinari e che valuterà la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- All’Ispettorato Nazionale del Lavoro.
- All’Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC, investita – anche per settore privato – della competenza di verificare l’effettività delle ritorsioni e di irrogare le conseguenti sanzioni amministrative.

## Informazione e formazione

Le informazioni di cui alla presente Procedura, concernenti le modalità di accesso ai canali di segnalazione, nonché i presupposti per effettuare le stesse, sono rese accessibili a tutto il personale aziendale e pubblicate, inoltre, sui canali informativi della società AM Conglomerati S.r.l.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla società in materia di compliance.

## Il Sistema Disciplinare

### Scopo del Sistema Disciplinare

Un aspetto fondamentale nella gestione della responsabilità amministrativa dell'ente, seguendo quanto disposto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, è costituito dall'introduzione di un sistema disciplinare, il quale mira a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello sia nei confronti dei soggetti in posizione apicale che dei soggetti sottoposti ad altrui direzione.

Le sanzioni vengono applicate, in caso di violazione, indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità giudiziaria.

L'adeguatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza. Il sistema disciplinare di AM Conglomerati S.r.l. è strutturato diversamente a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure interne, nonché di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, il sistema disciplinare costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori e da consulenti e fornitori.

AM Conglomerati S.r.l. ha definito le modalità con le quali individuare e sanzionare tutti quei comportamenti contrari ai principi di correttezza, trasparenza e lealtà.

Si tratta di quelle condotte che realizzano o facilitano:

- Il mancato rispetto delle procedure previste dal MOGC e dal Codice Etico;
- La violazione degli obblighi previsti dalla legislazione vigente;
- La commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;

Le violazioni poste in essere comportano l'attuazione di idonee azioni disciplinari nei confronti dei soggetti interessati.

## Destinatari delle Misure Disciplinari

Il presente sistema sanzionatorio, adottato da AM Conglomerati S.r.l., viene indirizzato a quei soggetti che operano in nome e per conto della società.

In particolare, sono considerati destinatari:

- Dipendenti
- Dirigenti
- Collegio sindacale, Sindaco, Revisore Legale
- Clienti
- Fornitori

## Criteri di Attribuzione delle Sanzioni

Il sistema disciplinare elaborato da AM Conglomerati S.r.l., costituente parte integrante e sostanziale del MOGC, prevede opportune modalità per selezionare, monitorare ed eventualmente sanzionare dipendenti, agenti, clienti e fornitori aventi rapporti contrattuali con la Società.

AM Conglomerati S.r.l. si basa su alcuni criteri generali per determinare il tipo e la gravità delle sanzioni adottabili ai singoli casi di illecito disciplinare.

In particolare, si osserva:

- La condotta del soggetto destinatario della misura disciplinare, differenziando il dolo (ovvero quando il soggetto ha piena coscienza e volontà delle proprie azioni) dalla colpa (ovvero quando il soggetto attivo commette il reato non perché aveva la volontà di provocarlo, ma perché non ha utilizzato la dovuta e richiesta diligenza);
- Livello di responsabilità;
- Ruolo e compiti rivestiti dai destinatari;
- Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti (in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari);
- Eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'illecito;
- Rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- Tipo di conseguenze (danno economico, danno d'immagine aziendale, danno di tipo fisico o di salute alle persone, danno ambientale).

Come previsto dalle normative del diritto del lavoro, oltre che dall'ordinamento giuridico e legislativo, qualunque soggetto coinvolto nell'applicazione delle sanzioni avrà la possibilità di comprendere la causa dell'applicazione della sanzione e di difendersi.

Il sistema sanzionatorio adottato da AM Conglomerati S.r.l. includerà anche misure accessorie alle sanzioni e tale necessità sarà valutata dall'Amministratore Unico direttamente o su eventuale segnalazione dell'ODV.

Le misure accessorie riguarderanno obblighi di informazione e formazione per i dipendenti che mediante il loro comportamento hanno dimostrato di non svolgere la propria attività professionale attenendosi alle disposizioni del presente MOGC ed in particolare dei principi e dei valori di cui al Codice Etico.



## Rapporti con Destinatari e relative Misure Applicabili

I soggetti che intrattengono rapporti con AM Conglomerati S.r.l. sono tenuti, non appena accettano l'incarico, a rispettare le disposizioni contenute nel Modello 231/2001 e del Codice Etico adottato dalla Società.

In caso di inadempimento, l'Organismo di Vigilanza informerà opportunamente l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale al fine di mettere in atto gli adeguati provvedimenti. Inoltre, AM Conglomerati S.r.l. ha definito opportune modalità per la commisurazione delle sanzioni applicabili nei confronti dei propri collaboratori e delle parti terze aventi rapporti con la Società prevedendo, nei singoli contratti, specifiche clausole concernenti i requisiti richiesti e le sanzioni previste per il loro mancato rispetto.

## Provvedimenti Disciplinari nei confronti dei Lavoratori

Ai dipendenti che mediante la loro condotta violano il Modello, sono irrogabili le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente (CCNL).

Le infrazioni saranno soggette all'applicazione di provvedimenti disciplinari nei riguardi degli interessati, considerato il principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari sono:

- a. rimprovero verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e. trasferimento;
- f. licenziamento.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il suddetto procedimento e sanzioni saranno applicabili, altresì, ai lavoratori con qualifica dirigenziale.

Ebbene, detti provvedimenti saranno adottati da parte dell'area Risorse Umane della Società nelle forme previste dal CCNL vigente e conformemente alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

È necessario trasmettere all'Organismo di Vigilanza copia degli atti riguardanti i provvedimenti di cui sopra derivanti da segnalazione inviata allo stesso.

## Sanzioni nei riguardi di Soggetti in Posizione Apicale

Le sanzioni disciplinari nei confronti di tali soggetti si applicheranno in caso di:

- Violazioni dei principi di cui al Codice Etico;
- Violazione di protocolli e procedure di cui al MOGC;
- Violazione di normativa ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D. Lgs. 81/2008;
- Violazione di obblighi informativi nei confronti dell'ODV;
- Violazione tale da configurare inadempimento con conseguenziale rottura del rapporto di fiducia statuito con la Società;
- Inosservanza delle proposte dell'ODV riguardanti l'aggiornamento e la modifica del Modello;
- Implicazione in procedimenti penali per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Nelle ipotesi previste, l'ODV informerà l'Assemblea dei Soci al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

Quali:

- Sospensione dall'incarico;
- Revoca dall'incarico.

Sarà l'Assemblea dei soci, considerata la gravità della violazione per cui si procede, a statuire quale sanzione irrogare.

## Diffusione del Modello

Il modello adottato deve essere pubblicato sul sito internet della società ed affisso nella bacheca aziendale, in modo tale da renderlo conoscibile da parte di tutti i componenti della società e dei terzi, in un'ottica di massima trasparenza e correttezza.

## Accettazione e Recepimento

Il "Modello" è stato approvato dall'Amministratore Unico di AM Conglomerati S.r.l. con determina del 17.02.25.

## Modifiche e Aggiornamenti

Le eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale e/o formale, che si rendano necessarie applicare al Modello, dovranno essere approvate dall'Organo Amministrativo prima della loro adozione e applicazione.

È compito dell'Organismo di Vigilanza di AM Conglomerati S.r.l. proporre all'Organo Amministrativo, eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente "MOGC.