



**Amsa S.p.A.**

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E  
CONTROLLO DI  
AMSA S.p.A.**

**AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

**28 novembre 2008**



## **INDICE**

<b>PRINCIPI DEL MODELLO 231 AMSA.....</b>	<b>4</b>
<b>1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>7</b>
1.1 <i>Inquadramento del problema.....</i>	7
1.2 <i>Adempimenti posti in essere da Amsa per adeguarsi alle prescrizioni del Decreto. Ricognizione ed adempimenti conseguenti.....</i>	9
1.3 <i>Adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo da parte di Amsa S.p.A. e delle Società del Gruppo e le finalità perseguite .....</i>	11
1.4 <i>Il sistema organizzativo aziendale .....</i>	12
<b>2. I PROTOCOLLI AZIENDALI ED IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE PER L'ESERCIZIO DEI POTERI DELEGATI.....</b>	<b>13</b>
2.1 <i>Le procedure aziendali .....</i>	13
2.2 <i>Il sistema di deleghe e procure .....</i>	13
2.3 <i>Il sistema di controllo di gestione.....</i>	14
2.4 <i>Il sistema informativo aziendale .....</i>	15
2.5 <i>Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro.....</i>	16
<b>3. DIFFUSIONE ED INFORMATIVA SUL MODELLO .....</b>	<b>16</b>
3.1 <i>Il Codice Etico .....</i>	16
3.2 <i>Comunicazione e formazione.....</i>	18
<b>4. SISTEMA PREMIANTE E APPARATO SANZIONATORIO .....</b>	<b>18</b>
4.1 <i>Sistema premiante.....</i>	19
4.2 <i>Apparato sanzionatorio .....</i>	19
4.3 <i>Misure nei confronti di dirigenti, Amministratori e Sindaci.....</i>	20
4.4 <i>Misure nei confronti di fornitori, collaboratori esterni e clienti .....</i>	20
4.5 <i>Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai .....</i>	20
<b>5. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>21</b>
5.1 <i>Generalità.....</i>	21
5.2 <i>Nomina e Attribuzioni.....</i>	21
5.3 <i>Flussi Informativi da e nei confronti dell'OdV.....</i>	23
<b>6. CONCLUSIONI.....</b>	<b>25</b>



**Amsa S.p.A.**

### **Allegati**

1. Mappatura dei rischi
2. Struttura Organizzativa
3. Principali procedure aziendali
4. Sistema di deleghe e procure
5. Sistemi informativi aziendali
6. Policy Sicurezza ICT
7. Codice Etico
8. Codice Disciplinare



**Amsa S.p.A.**

## **PRINCIPI DEL MODELLO 231 AMSA**

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ( in seguito “ D.Lgs. 231”) ha introdotto la responsabilità amministrativa “penale” delle società, le quali possono essere ritenute responsabili, e di conseguenza sanzionate con pene patrimoniali e interdittive, in relazione a taluni reati commessi o tentati in Italia o all'estero nell'interesse o a vantaggio della società dagli amministratori o dai dipendenti.

I reati attualmente più rilevanti, al fine di configurare la responsabilità “ penale” della società, possono essere ricompresi nelle seguenti categorie :

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro commessi in violazione delle norme antinfortunistiche.

Inoltre:

- reati contro la personalità individuale;
- reati di abuso di mercato;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- reati informatici e trattamento illecito di dati;
- reati transazionali;
- reati commessi con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo.

Gli autori dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società possono essere sia i soggetti in posizione “apicale” che i soggetti sottoposti all'altrui direzione (in pratica sia il vertice che tutti i dipendenti).

L'accertamento della responsabilità della società è attribuito al giudice penale mediante :

- la verifica della sussistenza del reato, e
- il sindacato di idoneità sul modello organizzativo adottato.

Le società possono adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

Il Modello Organizzativo è un complesso di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi (a partire dal codice etico e dall'organigramma con connessi compiti e responsabilità) funzionale alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs 231.

Il Modello 231 Amsa è stato approvato per la prima volta il 7 aprile 2003 dal Consiglio di Amministrazione.



**Amsa S.p.A.**

Successivamente è stato aggiornato dal CdA in conseguenza dell'evoluzione legislativa e organizzativa.

Nell'adunanza del 28 novembre 2008 il Consiglio di Amministrazione di Amsa SpA, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha approvato l'aggiornamento del Modello 231 Amsa elaborato e proposto dall'Organismo di Vigilanza, tenendo conto :

- dei cambiamenti organizzativi aziendali;
- dell'evoluzione del quadro normativo;
- delle risultanze delle attività dell'Audit Interno;
- dell'evoluzione della giurisprudenza, della dottrina e delle migliori prassi delle società italiane in ordine ai modelli.

Il CdA di Amsa, nella medesima riunione ha deliberato che l'Organismo sia composto in forma collegiale dal responsabile Internal Audit, dal responsabile Risorse Umane, dalla responsabile Affari Legali e da un consigliere di amministrazione indipendente e non esecutivo con il ruolo di Presidente Coordinatore.

Il compito di approvare ogni variazione sostanziale del Modello è riservato al Consiglio di Amministrazione.

Il compito di attuare il Modello è del Presidente con poteri delegati mediante l'emanazione delle disposizioni aziendali strumentali in ottemperanza del Modello.

Le società controllate da Amsa devono allinearsi al Modello adottando un proprio Modello conforme, comunicandolo ad Amsa e istituendo un proprio Organismo di Vigilanza che si collega funzionalmente all'Organismo di Vigilanza dell'AMSA.

Destinatari del Modello sono i componenti degli organi sociali, il management, i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi del gruppo Amsa.

Il Modello è comunicato a ciascun componente degli organi sociali e a tutti i dirigenti che sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, archiviata dall'Organismo di Vigilanza.

I principi e i contenuti del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione, ai quali tutti i dirigenti sono tenuti a partecipare.

I "Principi del Modello 231" sono affissi nelle bacheche aziendali e comunicati a ciascun dipendente.

Il Modello è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale e a tutti i destinatari sul sito internet dell'Amsa.



**Amsa S.p.A.**

L'impegno al rispetto del Modello 231 Amsa da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con l'Amsa è previsto da apposita clausola del relativo contratto che forma oggetto di accettazione del terzo ad ogni conseguente effetto.

Il Codice Etico rappresenta la carta dei valori e dei principi generali inderogabili del Modello 231.

All'Organismo di Vigilanza nominato dal CdA nell'adunanza del 28 novembre 2008 sono assegnate le funzioni di Comitato Etico, garante del Codice Etico Amsa.

Al garante del Codice Etico sono assegnati i compiti di:

- promuovere programmi di comunicazione e formazione;
- esaminare le notizie di possibili violazioni;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche;
- riferire al Consiglio semestralmente sull'attuazione ed eventuale necessità di aggiornamento del Codice Etico.



## **1. INTRODUZIONE**

### **1.1 Inquadramento del problema.**

Come noto, il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto, nel nostro ordinamento giuridico, la “responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (definite Enti), in conseguenza di reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria.

Sono soggette alla stessa normativa, altresì, le persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo dell’Ente o le persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei predetti soggetti.

Per effetto dell’entrata in vigore dell’indicata norma, gli Enti hanno elaborato e adottato un sistema di prevenzione che, intervenendo sui processi, concorre a garantire l’esclusione della responsabilità dell’impresa stessa per fatti illeciti commessi da propri dipendenti e/o collaboratori, così da evitare le sanzioni penali previste dal decreto citato.

Si tratta dei c.d. “reati presupposto” commessi, appunto, nell’interesse dell’impresa o a suo vantaggio dai soggetti specificamente sopra individuati.

La normativa esclude che l’Ente risponda se i “reati presupposto” siano compiuti nell’interesse esclusivo della persona fisica o di terzi.

Il tipo di responsabilità in capo alla società prefigurata dal D. Lgs. n. 231/2001 si aggiunge alla responsabilità che fa capo alla persona fisica.

In sintesi, l’art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che l’Ente sia responsabile relativamente ai reati individuati dallo stesso decreto se commessi da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, direzione dell’Ente o di una sua autonoma unità organizzativa o persone che anche di fatto ne esercitano la gestione ed il controllo;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti sopra indicati.

Come già evidenziato, le persone citate devono aver – tuttavia – agito nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

Le disposizioni in esame introducono la possibilità che ad un Ente (ivi comprendendo in genere le persone giuridiche, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica) venga ricondotta una responsabilità definita genericamente “amministrativa”, ma di fatto di tipo penale, diversa, autonoma e concorrente rispetto



**Amsa S.p.A.**

a quella delle persone fisiche e conseguente a specifici fatti di reato commessi da legali rappresentanti o dipendenti a vantaggio dell'impresa stessa.

Va, altresì, osservato che tale tipo di responsabilità delle "società" non opera "*sic et simpliciter*" per tutti i reati commessi da coloro che lavorano al loro interno, ma perché sussista occorre che siano integrati precisi elementi oggettivi e soggettivi.

Deve trattarsi, infatti, di reati specifici (ex art. 24 e segg.), ricompresi tra:

- a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno allo Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno allo Stato e di un ente pubblico;
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- c) concussione e corruzione;
- d) falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- e) reati societari;
- f) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- g) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- h) delitti contro la personalità individuale;
- i) abusi di mercato;
- j) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- k) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Già si è avuto modo - in passato - di esporre e commentare il meccanismo di accertamento di tale tipo di responsabilità definita "amministrativa" in omaggio al principio costituzionale della personalità della responsabilità penale, anche se il "*modus operandi*" la avvicina in più punti ad una responsabilità penale sia per il tipo di processo, sia per le sanzioni comminate, sia ancora per l'autorità giudicante e inquirente (penale) ed infine per la possibilità di adottare misure cautelari.

Il processo a cui è fatto riferimento si articolerà quindi in due autonomi giudizi: uno nei confronti della persona fisica indagata ed un altro nei confronti della società, con la possibilità di giungere, in caso di accertamento di un reato riconducibile all'Ente/Impresa (es.: prova del movimento contabile da un determinato conto a un altro) ad una condanna per l'impresa che ne ha tratto vantaggio.

Sono previste sanzioni pecuniarie ed eventualmente, per i casi più gravi, interdittive quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi, la confisca e pubblicazione della sentenza.



**Amsa S.p.A.**

E' comunque disposta la confisca del profitto che l'impresa ha ricavato dal reato, anche per equivalente.

Le sanzioni possono – tuttavia – essere evitate ove l'impresa adotti modelli di comportamento idonei a prevenire i reati.

Infatti, in un'ottica di diffusa prevenzione, l'adozione dei predetti modelli da parte di tutti gli enti destinatari della legge è supportata dal legislatore attraverso vari meccanismi c.d. incentivanti.

L'Ente, infatti, non risponde se prova che:

1. l'organo dirigente (cioè il CdA), ha adottato (e provato di avere attuato) prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed ha affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'onere di vigilare e di curare il loro aggiornamento;
2. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione ovvero non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo di cui al precedente punto 1).

Tenuto conto della portata e rilevanza della norma, Amsa S.p.A. ha avvertito da subito l'esigenza di adottare tutte le misure necessarie ed opportune finalizzate ad adeguare la propria struttura organizzativa interna alle nuove disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001.

Con il presente "Modello", tenendo conto dell'estensione ad opera della giurisprudenza della portata e rilevanza del D. Lgs 231/01 nell'ambito dei gruppi di impresa, Amsa S.p.A. ha inteso intervenire sulla struttura del modello adottato in modo da consentire alle proprie società controllate di dotarsi di un modello autonomo, ma analogo a quello della controllante nell'impostazione generale.

## **1.2 Adempimenti posti in essere da Amsa per adeguarsi alle prescrizioni del Decreto. Ricognizione ed adempimenti conseguenti.**

A seguito dell'emanazione del D.lgs. 231/2001, Amsa – Azienda Milanese Servizi Ambientali S.p.A. (di seguito Amsa) ha avvertito l'esigenza di adottare tutte le misure necessarie ed opportune, finalizzate ad adeguare la propria struttura organizzativa interna alle nuove disposizioni del decreto 231/2001.

In quest'ottica, con deliberazione del 10/10/2001 del Consiglio di Amministrazione dell'Amsa S.p.A. è stato costituito un apposito gruppo di lavoro avente l'obiettivo di monitorare, in ottemperanza al disposto dell'art. 6, comma 2, lett. a) del D.lgs.



**Amsa S.p.A.**

231/2001, tutte le aree/settori aziendali per verificare in che ambito, con quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal Decreto 231/2001.

Il risultato di tale verifica si è concretato in un elenco delle attività che, esclusivamente in relazione ai loro specifici contenuti, potrebbero essere esposte (o maggiormente esposte) al rischio potenziale di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.

Per l'elaborazione di detta mappatura, si è proceduto – previa l'opportuna ricognizione – ad associare ai processi aziendali (nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbero integrarsi gli estremi di reato di cui alla normativa in esame) le varie fattispecie di reato considerate dal decreto.

Le aree di rischio individuate e raccolte nel prospetto di cui all'allegato n. 1, a far parte integrante del Modello, sono da intendersi (ovviamente) come un complesso in evoluzione, da adeguarsi periodicamente in relazione alle modifiche normative, alle norme giurisprudenziali, nonché alle variazioni organizzative aziendali.

Alla luce della mappatura dei rischi potenziali si è pertanto elaborato il “modello organizzativo Amsa S.p.A.”, redatto conformemente alle Linee Guida rese note da Confindustria. Il modello si compone dei seguenti elementi:

- Codice etico
- Sistema organizzativo aziendale
- Procedure aziendali
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistema di controllo di gestione
- Sistema premiante e apparato sanzionatorio
- Comunicazione e formazione
- Sistema informativo aziendale
- Organismo di Vigilanza

Il modello organizzativo così strutturato è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione di Amsa S.p.A. del 7/04/03. Nell'approvare il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” il Consiglio ha nominato il Responsabile Auditing quale “Organismo di Vigilanza” con il compito, tra l'altro, di procedere alla revisione periodica del modello sulla scorta di obiettivi elementi di riscontro fattuali o normativi.

Si rileva che ogni variazione o modifica sostanziale al “Modello”, in particolare l'approvazione e modifica del Codice Etico, la nomina/revoca del relativo Comitato Etico, nonché la nomina/revoca dell'Organismo di Vigilanza, deve essere approvata dal C.d.A. .



**Amsa S.p.A.**

Si considerano modifiche non sostanziali del modello:

- l'aggiornamento delle fattispecie di reati che possono determinare la responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- l'aggiornamento/modifica/integrazione della mappatura dei rischi;
- l'aggiornamento/modifica/integrazione dei singoli componenti del modello, con le eccezioni sopra indicate, i quali sono per contro aggiornati dalle singole funzioni aziendali competenti sulla base del sistema organizzativo aziendale e dei poteri vigenti.

Dalla prima approvazione e adozione del modello sono state apportate alcune modifiche al fine di adeguarlo ai cambiamenti normativi ed organizzativi intervenuti nonché per tener conto degli aggiornamenti delle linee guida sulla costruzione dei modelli emesse da Confindustria e da Confservizi.

### **1.3 Adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo da parte di Amsa S.p.A. e delle Società del Gruppo e le finalità perseguite**

Nell'ottica di garantire il rispetto dei complessi valori, considerati fondamentali, della trasparenza e della correttezza nello svolgimento della propria attività aziendale e nella conduzione degli affari, anche al fine di tutelare l'immagine e la reputazione commerciale propria e delle altre Società appartenenti al gruppo Amsa, si è ritenuto opportuno procedere all'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" da parte di ciascuna società appartenente al Gruppo Amsa (intendendosi come tale Amsa S.p.A. e le Società da essa direttamente controllate ai sensi dell'art. 2359 del cod. civ., comma 1, n. 1 cod. civ.). Ciò anche in considerazione di quanto evidenziato dalla giurisprudenza in tema di estensione della portata e rilevanza del D.Lgs. n. 231/2001 nell'ambito dei gruppi di società.

L'impostazione del modello della capogruppo come sopra evidenziato, è apparsa idonea sia sotto un profilo funzionale che sotto un profilo sostanziale per le seguenti ragioni:

- le società del gruppo si avvalgono, mediante contratto di service, di alcune attività gestionali prestate dalla controllante (controllo di gestione, bilancio, finanza, tesoreria, affari legali, commerciale, amministrazione del personale). Assume pertanto particolare rilevanza l'uniformità dei comportamenti all'interno del gruppo anche alla luce della dimensione delle società controllate e della composizione dei rispettivi Consigli di Amministrazione;



**Amsa S.p.A.**

- la mappatura dei rischi delle società controllate non ha evidenziato particolari differenze rispetto a quello della capogruppo.

Il modello delle controllate pertanto si compone dei seguenti elementi:

- Codice etico
- Sistema organizzativo aziendale
- Procedure aziendali
- Sistema di deleghe e procure
- Sistema di controllo di gestione
- Sistema informativo aziendale
- Comunicazione e formazione
- Sistema premiante e apparato sanzionatorio
- Organismo di Vigilanza

Il modello predisposto da Amsa S.p.A. e le sue periodiche integrazioni, è stato utilizzato come linea guida per l'adozione di autonomi modelli da parte delle società controllate previa specifica caratterizzazione in relazione alle loro peculiarità.

#### **1.4 Il sistema organizzativo aziendale**

Il sistema organizzativo aziendale è definito dal vertice aziendale e portato a conoscenza nelle varie articolazioni della struttura aziendale tramite Comunicazioni di servizio che vengono diffuse capillarmente ai dipendenti attraverso la rete intranet aziendale.

Il costante monitoraggio consentirà nel tempo di adattare il modello alle esigenze specifiche, così che la codifica delle mansioni, i ruoli, le procedure saranno valutate nell'ambito di un processo dinamico.



**Amsa S.p.A.**

## **2. I PROTOCOLLI AZIENDALI ED IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE PER L'ESERCIZIO DEI POTERI DELEGATI**

### **2.1 Le procedure aziendali**

In relazione alle aree di rischio individuate in fase di mappatura dei processi aziendali sono state monitorate le varie procedure aziendali onde verificarne l'incidenza ostativa nelle ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001.

Dall'analisi del Gruppo di lavoro è risultato che il sistema delle procedure regolamenta a livello accettabile i flussi e le responsabilità dei processi aziendali interessati all'analisi di rischio.

Dando seguito al piano di azioni condiviso dal C.d.A. in fase di adozione del Modello Organizzativo, si è proceduto alla stesura di nuove procedure ed al miglioramento delle procedure vigenti. Durante le attività di verifica svolte dall'OdV, nel caso in cui vengano rilevate carenze procedurali, saranno evidenziate dallo stesso Organismo al fine di attivare il processo di revisione o di nuova emissione.

La responsabilità del tempestivo aggiornamento e della revisione delle procedure aziendali rimane comunque in carico alle Aree/Unità interessate sotto il coordinamento della funzione Personale e Organizzazione e l'approvazione finale del Direttore Generale.

Le procedure aziendali sono diffuse tramite rete intranet aziendale e consultabili dai dipendenti.

I dipendenti sono stati invitati al rispetto di quanto in esse previsto mediante la pubblicazione di un comunicato nella rete intranet aziendale.

### **2.2 Il sistema di deleghe e procure**

Amsa S.p.A. è dotata di un sistema di deleghe e procure aziendali strutturato in modo ritenuto coerente con la missione e le responsabilità delle singole funzioni aziendali.

Il sistema di deleghe e procure è portato a conoscenza dei diretti interessati al fine del rispetto delle stesse e del compiuto esercizio della funzione.

Il sistema attualmente in vigore appare idoneo a consentire da un lato la valutazione dell'autonomia decisionale delle aree e funzioni ritenute a (possibile) rischio di commissione degli illeciti, e dall'altro di verificare l'opportunità di prevedere e/o di introdurre eventuali firme congiunte per determinati atti e/o provvedimenti specificamente individuati.



**Amsa S.p.A.**

Relativamente al sistema dei protocolli, la scelta aziendale è stata quella di ricomprendere nel contesto procedurale i protocolli riguardanti le aree maggiormente sensibili, in particolare al fine di regolamentare l'attuazione delle decisioni della società e rendere documentabili e verificabili le diverse fasi nelle quali si articola il processo decisionale nelle singole unità aziendali. Ciò allo scopo di:

- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali e attuativi;
- prevedere, meccanismi di controllo interno (autorizzazioni, verifiche, documentazione delle fasi decisionali più rilevanti, ecc.) tali da rendere inattuabili o da limitare la possibilità di assumere decisioni inopportune o arbitrarie;
- agevolare lo svolgimento dei compiti di vigilanza da parte delle funzioni aziendali preposte al controllo interno, in termini di effettività ed adeguatezza.

Relativamente ai principi di controllo, il Codice Etico aziendale prevede che: "tutte le attività e le azioni svolte ed effettuate nell'ambito dell'Amsa devono essere legittime, verificabili e rispettose delle leggi, delle procedure aziendali e basate sulla validità, attendibilità, completezza e correttezza delle informazioni".

In questo contesto, particolare attenzione è stata posta all'individuazione dei budget di spesa relativi alle varie funzioni e ai conseguenti riscontri connessi ai poteri di firma.

### **2.3 Il sistema di controllo di gestione**

A decorrere dal 1° gennaio 2003 è stato introdotto un sistema di "Programmazione e controllo di gestione", nell'ambito del quale sono state formalizzate procedure amministrative e gestionali che definiscono:

- le modalità di gestione delle risorse finanziarie e di consuntivazione gestionale dei costi e dei ricavi, al fine di garantirne la corretta e tempestiva rilevazione, secondo i principi contabili della correlazione tra costi e ricavi e della competenza economica;
- le modalità per l'alimentazione e l'aggiornamento periodico degli indicatori utilizzati nei processi di ribaltamento dei costi definiti nell'ambito del nuovo modello di controllo;
- la sequenza logica con cui devono essere eseguite le attività legate alle chiusure contabili di periodo (contabilità analitica e industriale) al fine di garantire la correttezza e tempestività del reporting gestionale.

L'impianto originariamente elaborato è stato sostanzialmente confermato e prevede il coinvolgimento di più funzioni nell'alimentazione dei dati richiesti dal Sistema ed un



sistema di reportistica che può essere selezionato in base a diverse finalità tra cui quelle per responsabilità, per servizio, per investimento etc.

Con riferimento all'informativa al Vertice Aziendale, si evidenzia l'esistenza di una reportistica periodica riguardante le principali attività aziendali; tra queste merita particolare considerazione la reportistica in merito agli acquisti (inclusi gli appalti) specie dopo l'entrata in vigore del "codice degli appalti" (D. Lgs. n. 163/06).

Gli standard generali di trasparenza delle attività sono riassumibili nei seguenti :

- a) segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- b) protocolli aziendali idonei a regolamentare l'attività sensibile;
- c) poteri di firma e autorizzativi interni;
- d) tracciabilità della formazione e attuazione delle decisioni aziendali e delle modalità di gestione delle risorse finanziarie

## **2.4 Il sistema informativo aziendale**

Il sistema informativo aziendale si basa su componenti organizzative, tecnologiche ed applicative atte a supportare l'attività dei principali processi aziendali-operativi e gestionali.

L'accesso ai sistemi informativi ed a specifiche aree di attività è regolamentato da apposite procedure finalizzate anche all'attribuzione di passwords ai singoli utenti aziendali.

Per superare alcune criticità e prevenire i rischi previsti dal decreto D.Lgs. 231/2001, sono stati attuati vari interventi e in particolar modo è stata effettuata la separazione tra gli ambienti di sviluppo e test e quello di produzione. Ciò al fine di consentire l'accesso ai dati soltanto a soggetti a ciò autorizzati, escludendo quindi i soggetti esterni e dipendenti non autorizzati.

Al fine di regolamentare l'utilizzo delle apparecchiature elettroniche in uso ai dipendenti ed assicurare così un adeguato livello di sicurezza nello sviluppo, gestione ed utilizzo dei sistemi informativi aziendali in termini di riservatezza, integrità e disponibilità, è stata emessa la Policy di Sicurezza ICT.

Così come previsto dalla Policy, in data 21/10/05 è stato costituito il Comitato Sicurezza Informazioni (C.S.I.) che ha il compito di sensibilizzare il personale aziendale per favorire comportamenti conformi ai requisiti di sicurezza delle informazioni aziendali nel quadro delle prescrizioni cogenti delle normative in materia di trattamento dei dati.

Al riguardo il C.S.I. ha proceduto all'emissione del quadro normativo sicurezza ICT disponibile in intranet ed è responsabile del relativo aggiornamento.



**Amsa S.p.A.**

Tenuto conto della portata e rilevanza dei compiti attribuiti al C.S.I. lo stesso dovrà informare annualmente l'Organismo di Vigilanza dell'attività svolta.

## **2.5 Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro**

A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 123/2007 e del successivo D.Lgs. 81/2008, la materia della salute e sicurezza dei lavoratori rientra tra le fattispecie di reato ricomprese nel D. Lgs. 231/2001.

In ogni caso Amsa, al fine di perseguire l'obiettivo primario di garantire la prevenzione e la sicurezza della salute dei lavoratori:

- ha creato una struttura dedicata alla gestione e al controllo delle attività inerenti la prevenzione, la salute e la salvaguardia dei lavoratori;
- ha individuato specifiche responsabilità nei confronti dei propri dirigenti, assegnando peraltro poteri di spesa che consentono, in caso di emergenza, di intervenire, tempestivamente ed in autonomia, al fine di evitare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- si è dotata di varie procedure specifiche;
- ha svolto un capillare programma di formazione a carattere generale rivolto a tutti i lavoratori e corsi specifici per formare/sensibilizzare su problematiche di sicurezza il personale direttamente interessato;
- ha affidato al Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP) il compito di procedere a sistematiche valutazioni del rischio in conformità alle normative attualmente vigenti (D. Lgs. 626/1994, D. Lgs. 195/2006 e D.Lgs. 81/2008);
- periodicamente il RSPP riferisce all'Organismo di Vigilanza in merito alle attività svolte.

Per quanto riguarda le attività da Amsa affidate, tramite procedure selettive, agli appaltatori, viene richiesto, nei capitolati speciali di appalto il pieno rispetto delle normative in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nonché viene acquisito e verificato il Piano Operativo di Sicurezza (POS).

## **3. DIFFUSIONE ED INFORMATIVA SUL MODELLO**

### **3.1 Il Codice Etico**

Nell'aprile 2003 il Consiglio di Amministrazione di Amsa S.p.A. ha approvato il Codice Etico: una carta dei diritti e doveri morali che definisce le responsabilità etico sociali di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.



**Amsa S.p.A.**

Nella seduta del 7 novembre 2005, il CdA ha approvato, tra l'altro, una revisione del Codice stesso finalizzata a recepire le indicazioni contenute nel Codice di Comportamento emanato da Confservizi (febbraio 2005), risultato più articolato e più orientato alla natura pubblicistica delle società aderenti a Confservizi .

Con la stessa delibera di approvazione del Codice Etico è stata altresì approvata l'istituzione del Comitato Etico composto da un membro del Consiglio di Amministrazione, con funzione di Presidente del Comitato, e da un membro responsabile di ciascuna delle seguenti funzioni:

- Auditing, che funge anche da segretario
- Personale e Organizzazione

Nell'adunanza del 28 novembre 2008 il CdA ha approvato la nomina del "Garante del Codice Etico" in sostituzione del "Comitato Etico" e composto dagli stessi componenti dell'Organismo di Vigilanza. Il Garante del Codice Etico ha i compiti descritti all'ultimo capoverso del precedente paragrafo "Principi del modello 231 Amsa".

Le segnalazioni di inosservanza del Codice Etico e di presunte violazioni del medesimo devono avvenire in forma scritta al Garante del Codice Etico. Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono passibili di sanzioni disciplinari.

In occasione della riunione del Comitato Etico del 9/06/06 la funzione Personale e Organizzazione e l'Internal Auditing sono state incaricate di predisporre schede illustrative del Codice Etico e dei valori aziendali da proporre in occasione degli incontri formativi ai dipendenti aziendali.

Il Codice Etico, distribuito a tutti i dipendenti Amsa S.p.A., è oggetto di presentazione ed illustrazione in occasione dei corsi di formazione interna ai neoassunti ed è pubblicato sul sito <http://www.amsa.it>. In tutti i capitolati speciali d'appalto e nelle lettere invito è stato inserito l'invito ai nostri fornitori a consultare e accettare il codice etico pubblicato sul nostro sito Internet.

In concomitanza con la pubblicazione della revisione del Codice Etico, i Dirigenti aziendali sono coinvolti in una giornata di riflessione su comportamenti e valori cui ispirarsi nell'attività aziendale.

Al fine di rendere omogeneo il comportamento di tutti i dipendenti del Gruppo Amsa e di favorire il rispetto dei principi etici stabiliti da Amsa S.p.A. nel proprio Codice Etico, nell'ambito dell'adozione del proprio Modello, le società controllate sono tenute a far proprio il Codice Etico della controllante con gli eventuali adattamenti agli specifici settori d'intervento.



**Amsa S.p.A.**

### **3.2 Comunicazione e formazione**

Sin dall'approvazione del Modello, Amsa ha ritenuto l'attività di formazione sulle tematiche introdotte dalla normativa, quale supporto fondamentale al fine di evitare i rischi di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

In particolare a seguito dell'approvazione del Modello si è tenuta un'attività formativa indirizzata ai Dirigenti ed ai Quadri aziendali, in occasione della quale si è proceduto ad illustrare la normativa, il Codice Etico ed a presentare l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre nell'ambito delle attività di verifica o in occasione di revisioni del Modello, l'OdV non trascurava di dedicare spazio a momenti di formazione specifica delle funzioni responsabili delle attività sottoposte a verifica o che siano interessate dalle revisioni stesse.

Vengono inoltre effettuati periodicamente incontri formativi specifici sia per i dirigenti sia per i responsabili delle aree considerate a rischio, al fine di sensibilizzare i destinatari sull'importanza dell'attuazione del Modello e favorire il loro ruolo propulsivo nell'aggiornamento dello stesso anche sul piano della prevenzione.

I dirigenti sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione sul Modello 231 Amsa.

L'illustrazione della normativa di cui al Decreto 231/01 costituisce altresì uno degli elementi nell'ambito degli "Incontri di conoscenza Amsa" dedicati ai nuovi dipendenti in cui è coinvolto anche l'Organismo di Vigilanza.

Una copia del Modello è stata pubblicata su intranet ed è disponibile alla consultazione in Internet. All'atto della pubblicazione, l'OdV ha sinteticamente richiamato i principali contenuti della normativa e la funzione preventiva del Modello, dandone divulgazione a tutto il personale dotato di posta elettronica.

Sul sito internet aziendale è stato pubblicato, oltre al già presente Codice Etico, anche il Modello Organizzativo e la specifica procedura per le segnalazioni.

Una copia del Modello e del Codice Etico è altresì consegnata a ciascun Amministratore e Sindaco della società.

Ogni aggiornamento del modello viene opportunamente pubblicizzato e divulgato.

## **4. SISTEMA PREMIANTE E APPARATO SANZIONATORIO**



**Amsa S.p.A.**

#### **4.1 Sistema premiante**

Il sistema premiante Amsa per quadri e dirigenti è basato su *target* generali aziendali e su *target* particolari inerenti alla specifica professionalità e attività del personale. In tale contesto non possono essere assegnati obiettivi che possano costituire “incentivo” alla commissione dei reati contemplati dalla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.

#### **4.2 Apparato sanzionatorio**

Conformemente alle prescrizioni contenute all’art. 6, punto 2 lett. E) del Decreto 231/2001 ed alle indicazioni di Confindustria, che ha ritenuto nelle proprie Linee Guida l’apparato sanzionatorio quale punto cardine del modello, nonché alle indicazioni di Confservizi, Amsa ha proceduto ad inserire nel proprio Codice disciplinare apposite sanzioni per la violazione delle regole di condotta e dei protocolli interni contemplate nel presente documento al fine della prevenzione dei reati di cui al decreto 231/2001.

Il Codice Disciplinare è stato pertanto integrato con la previsione di apposite sanzioni in caso di violazione dei contenuti del modello ed è sottoposto a revisione periodica incrementando le fattispecie di condotte sanzionabili con le relative gradualità ed inserendo specifici richiami agli articoli del Codice Etico aziendale.

Nel suo complesso peraltro il sistema disciplinare Amsa garantisce l’efficacia esecutiva dei meccanismi disciplinari e la loro equità e coerenza senza trascurare la gradualità e congruità della punizione rispetto agli specifici casi esaminati.

Resta inteso che, ove dovessero riscontrarsi violazioni non adeguatamente contemplate dal Codice disciplinare, si compiranno tutti i passi necessari per dare una risposta adeguata alla violazione stessa e per prevenire l’avverarsi di violazioni similari in futuro, anche attraverso modifiche al modello e l’introduzione di novelle al Codice Disciplinare che si rendessero necessarie allo scopo di prevenire le violazioni stesse.

L’applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all’esito del procedimento giudiziario eventualmente avviato presso l’autorità competente.



**Amsa S.p.A.**

#### **4.3 Misure nei confronti di dirigenti, Amministratori e Sindaci**

In caso di violazione delle prescrizioni del presente Modello da parte di dirigenti aziendali, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dal C.C.N.L..

Se la violazione del Modello 231 fa venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno o più degli Amministratori o Sindaci di Amsa, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, che provvederanno, con l'astensione del soggetto coinvolto, ad assumere le iniziative opportune di rispettiva competenza previste dalla normativa vigente, che possono includere la convocazione dell'assemblea dei soci per disporre la revoca e l'eventuale sostituzione degli Amministratori/Sindaci coinvolti.

#### **4.4 Misure nei confronti di fornitori, collaboratori esterni e clienti**

Nei Capitolati speciali d'appalto e negli Inviti ad Offrire viene richiesto ai concorrenti di dichiarare esplicitamente e senza riserve di avere preso visione e di accettare quanto stabilito nel codice etico e che nei loro confronti non sono stati emessi provvedimenti o sanzioni nell'ambito di procedimenti di cui al D.Lgs. 231/2001.

E' inoltre prevista una clausola di risoluzione del contratto in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico con addebito dei relativi danni.

#### **4.5 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai**

Alla notizia di una violazione del Modello corrisponde l'avvio, su impulso del Direttore Risorse Umane, di un accertamento delle mancanze secondo il CCLN.

Nel caso in cui sia accertata la violazione del Modello, è individuata e irrogata dal Direttore Risorse Umane la sanzione disciplinare prevista dal CCNL e proporzionata alla gravità della violazione.

Il Direttore Risorse Umane comunica all'Organismo di Vigilanza l'irrogazione di tale sanzione con le relative motivazioni.



## 5. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1 Generalità

In merito all'organo al quale può essere attribuito il ruolo di vigilanza il decreto legislativo 231/01 precisa che: l'Organismo deve essere interno all'ente, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, deve avere compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del "Modello di organizzazione e gestione" e deve altresì curarne l'aggiornamento.

Il legislatore non ha tuttavia fornito ulteriori indicazioni circa le caratteristiche specifiche, le responsabilità e la composizione dell'Organismo.

Maggiori indicazioni, sia in merito alla composizione dell'Organismo di vigilanza (monosoggettivo o plurisoggettivo), che in merito ai requisiti minimi che l'Organismo deve possedere per poter svolgere correttamente i suoi compiti (autonomia e indipendenza, professionalità, e continuità d'azione), sono state fornite dalle linee guida predisposte da alcune associazioni di categoria.

### 5.2 Nomina e Attribuzioni

Nella seduta consigliare del 28 novembre 2008 il C.d.A, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha ritenuto opportuno nominare un O.d.V collegiale composto da:

- un membro del C.d.A indipendente e non esecutivo, di comprovata competenza ed esperienza, in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- il responsabile Internal Audit;
- il responsabile Risorse Umane;
- il responsabile Affari Legali.

Il C.d.A. ha ritenuto tale composizione idonea a svolgere, con professionalità e continuità d'azione, le attività di vigilanza e aggiornamento del modello di organizzazione gestione e controllo. I requisiti di indipendenza ed autonomia richiesti dalla normativa sono assicurati dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica fino a sua revoca da parte del Consiglio stesso.

Sono cause di decadenza dall'incarico:



## Amsa S.p.A.

- la condanna per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un incaricato ad interim.

L'Organismo è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché per l'espletamento dei seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento, sull'effettività e sull'adeguatezza del Modello, anche mediante verifiche periodiche o a sorpresa presso le singole unità;
- formulare proposte al C.d.A. per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello organizzativo ritenuti necessari in seguito a violazioni delle prescrizioni, significative modifiche dell'assetto organizzativo, variazioni normative o orientamenti giurisprudenziali;
- segnalare le violazioni accertate del modello che comportino una responsabilità dell'ente e/o delle persone fisiche coinvolte;
- approvare il programma annuale delle attività di vigilanza, esaminare le risultanze delle attività effettuate;
- collaborare con l'area del Personale ed Organizzazione all'organizzazione di iniziative idonee ad assicurare la massima diffusione e conoscenza delle prescrizioni del Modello;
- sollecitare i flussi informativi di competenza delle funzioni aziendali e degli Organismi di Vigilanza delle società controllate al fine di avere una periodica reportistica e informativa dell'attività svolta.

Per l'espletamento del suo mandato l'Organismo di Vigilanza si avvale ed è supportato dalle funzioni Internal Auditing, Personale e Organizzazione, Affari Legali, ed inoltre :

- potrà avvalersi, sotto la sua sorveglianza e responsabilità, di tutte le strutture della società ovvero di consulenti esterni;
- ha a disposizione una dotazione adeguata di risorse finanziarie come deliberato dal C.d.A. . Di tale dotazione potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti;
- avrà libero accesso presso tutte le funzioni della società onde ottenere informazioni/dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.



**Amsa S.p.A.**

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

### **5.3. Flussi Informativi da e nei confronti dell'OdV**

L'Organismo di Vigilanza presenta al C.d.A. ed al Collegio Sindacale con cadenza semestrale (e dopo avere acquisito gli opportuni riscontri dalle varie strutture societarie), una relazione in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

In tale occasione sottopone all'organo dirigente la necessità di apporre modifiche e/o aggiornamenti al Modello nonché le eventuali segnalazioni o evidenze di violazione del modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità dell'ente. Sono rimesse all'Organismo la calendarizzazione e la regolamentazione della propria attività, ai fini di rispettare i requisiti di continuità d'azione richiesti dalla legge.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato e portato a conoscenza di ogni informazione e/o circostanza proveniente da dipendenti, organi sociali e terzi attinente l'attuazione, la modifica e/o la violazione del modello. A tal fine in aprile 2008 è stata emessa una specifica procedura per regolamentare i flussi informativi che le funzioni aziendali devono indirizzare all'Organismo di Vigilanza. Almeno semestralmente ciascun Responsabile di Funzione o Unità Operativa alle dirette dipendenze del Presidente o del Direttore Generale è tenuto a fornire una relazione, contenente tutte le informazioni ritenute significative inerenti la propria area/attività al fine di garantire la corretta attuazione e il tempestivo aggiornamento del Modello Organizzativo 231/01.

Inoltre, ciascun Responsabile di Funzione o Unità Operativa, qualora ritenga di non aver alcunché da segnalare, dovrà comunque far pervenire all'Organismo di Vigilanza nei termini stabiliti dalla procedura, una "Autocertificazione", compilata e firmata con la quale attesta l'osservanza delle disposizioni previste nel Modello Organizzativo 231.

La stessa autocertificazione viene richiesta anche ai collaboratori con responsabilità in aree sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Ciascun dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi ed i contenuti del Modello 231 contattando l'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo si individuano nel seguito alcune delle informazioni che le funzioni aziendali coinvolte dovranno veicolare all'Organismo di vigilanza:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo dei finanziamenti pubblici;



## Amsa S.p.A.

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai quadri con responsabilità amministrativa/gestionale nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- eventuali modifiche nell'organizzazione aziendale di singole Unità/Aree che possano incidere sull'impianto generale del modello;
- modifiche dei poteri autorizzativi e di firma;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Le segnalazioni di inosservanza del Codice Etico e del Modello dovranno essere effettuate in forma scritta e sufficientemente circostanziate. Sono esclusi atti ritorsivi nei confronti del segnalante. Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima ai componenti l'OdV o anche tramite posta elettronica all'indirizzo [OdVamsa@amsa.it](mailto:OdVamsa@amsa.it) sempre che contengano riferimenti sufficientemente precisi per poter effettuare gli accertamenti del caso. L'Organismo di Vigilanza può convocare il presunto autore della violazione e dar luogo alle indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le violazioni rilevate in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della società ai sensi del D. Lgs. 231 e informa il Presidente e il Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al precedente punto 4.



**Amsa S.p.A.**

## **6. CONCLUSIONI**

Quanto precede costituisce, sotto il profilo sostanziale, il modello di organizzazione, gestione e controllo di Amsa S.p.A. agli effetti dell'assolvimento di quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il periodico aggiornamento del modello sarà il risultato e/o la conclusione del costante monitoraggio della mappatura dei rischi: mappatura che potrebbe essere diversamente articolata in relazione a particolari evidenze recepite o segnalate dai singoli settori.

In questo contesto, l'ambito collaborativo dei vari settori della struttura organizzativa del gruppo sarà elemento qualificante del rispetto della normativa.