

PARTE GENERALE MODELLO ORGANIZZATIVO

Sommario

CAPITOLO 1	2
DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	2
<i>Introduzione</i>	2
<i>Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.</i>	2
<i>Fattispecie di reato</i>	3
<i>Apparato sanzionatorio</i>	5
<i>Tentativo</i>	6
<i>Reati commessi all'estero</i>	7
<i>Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.</i>	7
<i>Sindacato di idoneità</i>	9
CAPITOLO 2	10
DESCRIZIONE DELL'AZIENDA - GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELL'AZIENDA	10
<i>L'azienda</i>	10
<i>Modello di governance dell'Azienda Speciale</i>	10
<i>Assetto organizzativo dell'Azienda</i>	11
CAPITOLO 3	13
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	13
<i>Premessa</i>	13
<i>Metodologia per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001</i>	13
<i>Il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Azienda</i>	14
CAPITOLO 4	17
L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001	17
<i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	20
<i>Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	21
<i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	24
<i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari</i>	24
CAPITOLO 5	26
SISTEMA DISCIPLINARE	26
<i>Funzione del sistema disciplinare</i>	26
<i>Misure nei confronti di dipendenti</i>	26
<i>Misure nei confronti di Amministratori, Revisore e soggetti in posizione apicale</i>	29
<i>Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	29
<i>Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner</i>	29
CAPITOLO 6	30
PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	30
<i>Premessa</i>	30
<i>Componenti degli organi di governo dell'ente e soggetti con funzioni di rappresentanza dell'Azienda</i>	32
<i>Altri destinatari</i>	33
CAPITOLO 7	33
AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO	33

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

Introduzione

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 3001 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”. In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001)². La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli enti e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da amministratori e/o dipendenti. Il D.Lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria, sia interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del decreto. La responsabilità amministrativa dell’ente è, tuttavia, esclusa se lo stesso ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione.

Secondo il D.Lgs. n. 231/2001, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- ✓ da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001); e/o

- ✓ da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001). È opportuno, altresì, ribadire che l'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli articoli da 23 a 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001 – (Catalogo dei reati presupposto), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- ✓ i delitti contro la **Pubblica Amministrazione** indicati dall'art. 24 e dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001: *“indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”, nonché “concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità”;*
- ✓ i delitti in materia **informatica** indicati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001: *“delitti informatici e trattamento illecito dei dati”* introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48;
- ✓ i delitti **associativi** indicati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001: *“delitti di criminalità organizzata”* introdotti dall'art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94;
- ✓ i delitti contro la **fede pubblica** indicati dall'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001: *“falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento”;*
- ✓ i delitti contro **l'industria ed il commercio** indicati dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001 introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- ✓ i reati **societari** indicati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l'impedito controllo, la formazione fittizia del capitale, l'indebita restituzione dei conferimenti, l'illegale ripartizione degli utili e delle riserve, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati;
- ✓ i delitti con **finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** indicati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7;

- ✓ i delitti **contro la vita e l'incolumità individuale** indicati dall'art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001 "*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*" introdotto dall'art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7;
- ✓ i delitti **contro la personalità individuale** indicati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, che consistono nella riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e modificato dall'art. 10 della L. 6 febbraio 2006 n. 38;
- ✓ i reati relativi agli **abusi di mercato** indicati dall'art. 25-sexies del d.lgs 231/2001, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005 n. 62;
- ✓ i reati in tema di **salute e sicurezza sul luogo di lavoro** indicati dall'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001: "*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro*", introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del d.lgs 9 aprile 2008 n. 81;
- ✓ delitti di **ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** indicati dall'art. 25-octies del d.lgs 231/2001 ed introdotti dall'art. 63 del d.lgs 21 novembre n. 231;
- ✓ delitti in materia di **violazione del diritto d'autore**, indicati dall'art. 25-nonies ed inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- ✓ delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci** all'autorità giudiziaria indicato dall'art. 25-decies del d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116;
- ✓ reati **ambientali** indicati nell'art. 25-undecies inseriti dall'art. 2 del d.lgs 7 luglio 2011 n. 121 e L. 68/15;
- ✓ il reato relativo **all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** indicato dall'art. 25-duodecies inserito dall'art. 2 del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 recante norme in attuazione della direttiva 2009/52/CE;
- ✓ i reati **transnazionali** indicati dall'art. 10 della L. 16 marzo 2006 n. 146 (reati "associativi" e giudiziari) tra i quali *associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope* .

- ✓ I reati **razzismo e xenofobia** inseriti dal D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 121.
- ✓ I reati di **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, inseriti dalla L. 3 maggio 2019, n. 39, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014".
- ✓ I reati **tributari** inseriti all'art. 25-quinquiesdecies con la L. 157/2019 del 19 dicembre 2019.

Le categorie sopra elencate potrebbero aumentare ancora per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Apparato sanzionatorio

Sono previste all'art. 9 del D.lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- ✓ sanzione pecuniaria (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 (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. n. 231/2001, *"Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- ✓ il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ✓ l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) 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 soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001.

Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- ✓ il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
- ✓ l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ✓ l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (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 dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- ✓ sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.lgs. n. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente. Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6 d.lgs. n. 231/2001):

- ✓ l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- ✓ le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- ✓ non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso *da soggetti apicali*, sussiste, quindi, in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

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

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è 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 specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dall'art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- ✓ individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ✓ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- ✓ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- ✓ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ✓ introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

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

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

Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- ✓ la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- ✓ il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del Modello Organizzativo a prevenire i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELL'AZIENDA - GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELL'AZIENDA

L'azienda

L'Azienda Speciale Territorio & Cultura (ATC), viene costituita nell'anno 2022 come Ente Strumentale del Comune di San Demetrio Ne' Vestini. Dotata di personalità giuridica, questa Azienda ha lo scopo di perseguire il generale interesse della comunità che rappresenta. ATC nasce per gestire e valorizzare i beni culturali del territorio come il Complesso carsico museale delle Grotte di Stiffe ed eventuali altri Complessi museali che possono andare ad arricchire il patrimonio artistico del Comune di San Demetrio ne'Vestini.

Nello specifico, ATC ha lo scopo di progettare, realizzare e valorizzare tutte quelle che sono le attività culturali e le attività accessorie dei siti museali concessi in gestione al fine di incrementare l'interesse della popolazione, locale e non, di scoprire e vivere, con la garanzia di servizi all'altezza, il territorio del paese e le bellezze artistiche che lo decorano. Le attività promosse sono molteplici tra cui tour guidati con personale esperto, proiezioni, guide audio, eventi culturali come mostre e spettacoli, ecc... Come previsto nello Statuto, l'Azienda ha la possibilità di compiere operazioni commerciali, finanziarie e mobiliari.

L'Azienda Speciale Territorio & Cultura può altresì provvedere a svolgere le attività per cui nasce anche per altre imprese pubbliche e/o private al fine di creare un "collegamento" tra i beni culturali dell'entroterra abruzzese, soprattutto quelli ancora poco conosciuti. Può quindi svolgere qualsiasi attività ritenuta utile ai fini sociali.

Per permettere tutto questo ATC instaura e sviluppa rapporti di collaborazione con le Autorità dello Stato, con la Regione Abruzzo, con la Provincia di L'Aquila, con altri Enti pubblici, con le Università e con le Fondazioni/Istituzioni, pubbliche e private, italiane e straniere, aventi fini espositivi culturali. Nel rispetto delle linee guida del Consiglio Comunale vengono quindi stipulate convenzioni ed accordi di programma utili ad aumentare la qualità dei servizi offerti.

Modello di governance dell'Azienda Speciale

Il sistema di governance dell'Azienda Speciale Territorio & Cultura coinvolge i seguenti soggetti:

- ✓ **l'Amministratore unico** è l'Organo di controllo politico-amministrativo, ha competenze di programmazione generale, esercita la funzione di rappresentanza legale dell'Azienda di fronte a Terzi e in giudizio;

- ✓ **il Direttore** è l'Organo di gestione, nominato dall'Amministratore Unico; attua i programmi ed opera per conseguire gli obiettivi definiti dall'Amministratore Unico; ha funzioni di management aziendale;
- ✓ **Il Revisore contabile** avente compiti di vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione dell'Azienda Speciale;

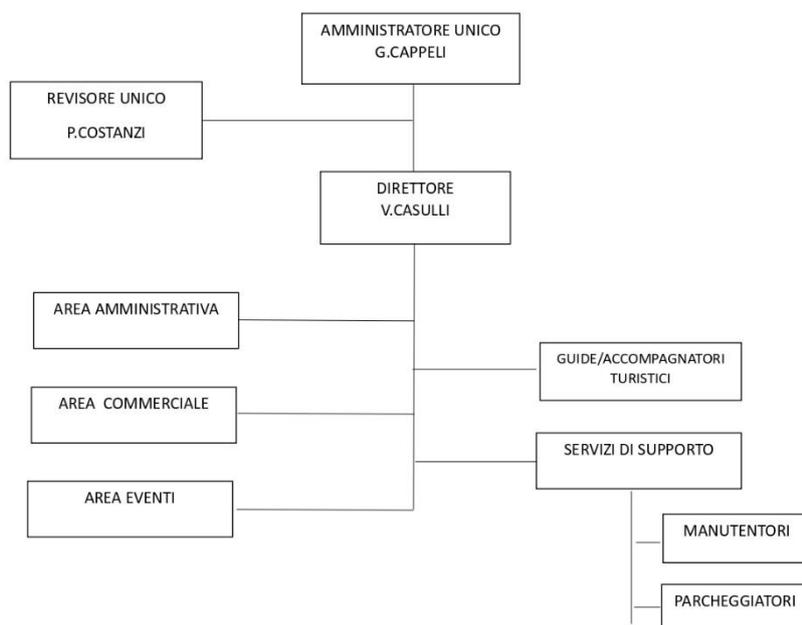
Le attribuzioni e il funzionamento degli Organi aziendali sono previsti dallo Statuto, che si richiama pedissequamente nei contenuti nel presente Modello Organizzativo.

Assetto organizzativo dell'Azienda

Riportano direttamente al Direttore, le seguenti funzioni dell'Azienda:

- ✓ Responsabile Area Amministrativa
- ✓ Responsabile dell'area commerciale
- ✓ Responsabile Area Eventi
- ✓ Guide turistiche e Accompagnatori turistici
- ✓ Servizi di supporto

L'organigramma dell'Azienda è parte integrante del presente Modello nella sua versione di volta in volta aggiornata e di seguito rappresentata:



In occasione della modifica dell'Organigramma, il Responsabile di ogni processo sensibile dovrà valutare se le modifiche abbiano un impatto tale da consigliare la modifica del Modello stesso.

In tal caso il Responsabile dovrà darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la segnalazione, attiverà le iniziative di competenza.

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

Premessa

L'adozione ed il costante aggiornamento di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare uno strumento di prevenzione di condotte illecite è un motivo di esenzione dalla responsabilità dell'ente ed è un atto di responsabilità sociale da parte dell'Azienda. L'Azienda, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della propria posizione, a tutela dei propri dipendenti, collaboratori e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'attività dell'Azienda, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore dell'ente in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

Il presente modello è costituito da un "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" in cui sono state riportate le singole tipologie di reato presupposto, identificate mediante mappatura delle "aree a rischio reato" e per le quali è stato ritenuto che l'ATC sia, in via potenziale ed eventuale, esposta a rischio di commissione degli illeciti.

Metodologia per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

La metodologia scelta per realizzare il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le Aree dell'Azienda, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto di definizione ed adozione del Modello è stato articolato nelle fasi di seguito riportate:

Incontro con il Direttore finalizzato a:

- a) individuare e raccogliere la documentazione rilevante;
- b) intervista preliminare volta ad una prima individuazione delle attività sensibili;

c) identificazione dei soggetti da intervistare per ottenere le informazioni di dettaglio sulle singole attività sensibili;

Interviste ai soggetti Responsabili, aventi ad oggetto la:

- a) puntuale identificazione delle attività sensibili;
- b) descrizione delle attività sensibili e delle funzioni coinvolte;
- c) rilevazione dell'esistenza e dell'applicazione degli standard di controllo
- d) aggiornamento del Codice Etico e redazione del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Azienda

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 un Modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare 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 dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, l'Azienda ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto delle proprie peculiarità, in coerenza con il proprio sistema di *governance* in modo tale da valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'Azienda ha ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche interne al fine di:

- ✓ istituire e/o rafforzare controlli che consentano all'Azienda di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa dell'ente, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;

- ✓ sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con l'Azienda (collaboratori esterni, consulenti, fornitori, partner ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse dell'Azienda, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- ✓ garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- ✓ migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;
- ✓ determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi dell'Azienda anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- ✓ incidono sul funzionamento interno dell'Azienda e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno
- ✓ regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dall'Amministratore Unico, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- ✓ processo di individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- ✓ previsione di *standard* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- ✓ processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- ✓ istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- ✓ flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- ✓ piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con l'Azienda;
- ✓ definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- ✓ Codice Etico;

- ✓ sistema formalizzato di deleghe e poteri;
- ✓ sistema formalizzato di procedure.

CAPITOLO 4

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

In base alle previsioni del Ds. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;

- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Azienda al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. n. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare:

- ✓ i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“in una posizione gerarchica la più elevata possibile indipendente ed autonoma”* la previsione di un *“riporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ✓ connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*¹⁴ necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza;
- ✓ la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici – finanziari”*.

L'Azienda ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto. L'Organismo di Vigilanza è di natura monocratica con un componente esterno con competenze legali e giuridiche. La durata dell'incarico è triennale, rinnovabili.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 l'Azienda ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "OdV") in un organismo monocratico esterno che deve possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Amministratore Unico.

Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dell'Azienda è istituito con deliberazione dell'Amministratore Unico su proposta del Direttore, e i suoi componenti/componente restano in carica tre anni e sono rieleggibili.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta dei membri o dell'unico componente nel caso di Organismo monocratico, i criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità, oltre a quanto richiesto dalla specifica normativa di riferimento:

- ✓ relazioni di parentela, coniugi o affinità entro il IV grado con componenti dell'Amministratore Unico e del Revisore dei conti della Azienda; conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Azienda tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

- ✓ sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 od altri reati comunque incidenti sulla moralità professionale;
- ✓ condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- ✓ pendenza di un procedimento o pronuncia di decreto di applicazione di una misura di prevenzione di cui al d.lgs. 159 del 6 settembre 2011 ovvero sussistenza delle cause di divieto, di decadenza o di sospensione previste dall'art. 67 del D.Lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni ed integrazioni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera dell'Amministratore Unico, il componente decadrà automaticamente dalla carica.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire unicamente per giusta causa ai sensi dell'art. 2400 c.c., mediante un'apposita motivata delibera dell'Amministratore Unico e con l'approvazione del Revisore dei conti.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- ✓ una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- ✓ la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Azienda ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- ✓ nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione dell'Azienda incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo

responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico;

- ✓ nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- ✓ il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdV, non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Azienda, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello. A tal fine, l'Organismo si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Azienda, poteri organizzativi o di modifica della struttura dell'ente, né poteri sanzionatori.

Per lo svolgimento della propria funzione, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- ✓ verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- ✓ verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;

- ✓ svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel Piano annuale delle verifiche dell'OdV;
- ✓ proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ✓ monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico;
- ✓ fornire l'informativa nei confronti degli organi dell'ente;
- ✓ accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- ✓ accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- ✓ chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, all' Amministratore unico, al Direttore e al Revisore dei conti;
- ✓ chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, donatori e rappresentanti esterni all'Azienda e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno all'Azienda;
- ✓ ricevere, per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'attuazione del Modello, le informazioni previste dal presente Modello o, comunque, disposte dall'Organismo di Vigilanza;
- ✓ svolgere le proprie funzioni coordinandosi con i Responsabili dei processi sensibili per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello;

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

In particolare:

I Responsabili dei processi sensibili, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono

tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta avente come minimo il seguente contenuto:

- ✓ una descrizione sullo stato di attuazione delle procedure e dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- ✓ una descrizione delle attività di verifica effettuate in merito all'attuazione delle procedure e dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia dagli stessi intraprese;
- ✓ l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;
- ✓ gli eventuali ulteriori contenuti come potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'OdV.

I Responsabili dei processi sensibili devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

- ✓ l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
- ✓ gli avvicendamenti nella responsabilità delle aree interessate dalle attività a rischio;
- ✓ il sistema delle deleghe e procure ed ogni suo aggiornamento;
- ✓ gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
- ✓ la stipula o il rinnovo dei contratti di prestazione e di servizi con altri enti;
- ✓ i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di Controllo (compreso il Revisore dei conti) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- ✓ i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- ✓ le informazioni in merito all'andamento delle attività dell'ente come puntualmente definite nell'ambito delle procedure di attuazione dei protocolli previsti nella Parte Speciale del Modello.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi dell'Azienda devono segnalare la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta

violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza.

In ogni caso devono essere sempre oggetto di segnalazione:

- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, e che possano coinvolgere l'Azienda;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Azienda sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per l'ente a segnalare direttamente all'OdV le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Azienda.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi dell'Azienda possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica dedicata alle comunicazioni istituzionali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi dell'Azienda e dei collaboratori esterni.

Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse tramite posta ad un membro dell'OdV o, comunque, all'Organismo presso la sede dell'Azienda.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV. L'Azienda adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. L'Azienda si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello e risulta assoggettata al sistema disciplinare.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

I componenti dell'OdV cessati dalla carica, con l'assistenza dell'ente, devono consentire un corretto trasferimento degli archivi ai componenti subentranti.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV, informa il Direttore in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige periodicamente – su base annuale - una relazione scritta all' Amministratore Unico per conoscenza al Revisore dei conti che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- ✓ la sintesi delle attività svolte dall'OdV nel periodo di riferimento;
- ✓ una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- ✓ una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- ✓ il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello da parte di un membro dell' Amministratore Unico o del Revisore dei conti;
- ✓ informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- ✓ i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dall'Azienda, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- ✓ una valutazione complessiva del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;

- ✓ la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno dell'Azienda e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- ✓ la segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse, anche potenziale;

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

Tali sanzioni sono applicabili anche nelle violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

L'Azienda, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

Misure nei confronti di dipendenti

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

L'Azienda chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management dell'Azienda.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, l'Azienda porta a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e dell'eventuale recidiva.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito "CCNL") sono i seguenti:

1. **Richiamo verbale:** incorre nel provvedimento di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'Azienda.
2. **Richiamo scritto:** incorre nel provvedimento del richiamo scritto il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni dell'ente ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'Azienda, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.
3. **Multa:** Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno all'Azienda compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'Azienda, determinano un danno ai beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.
4. **Sospensione dal lavoro e della retribuzione:** Incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato

sanzionato dal D.lgs. n. 231/2001 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dall'Azienda e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità dell'Azienda.

5. Licenziamento: Incorre nel provvedimento del licenziamento (con preavviso o senza preavviso) il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda delle misure previste dal D.lgs. n. 231/2001, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio all'ente stesso

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

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

E' fatta salva la prerogativa dell'Azienda di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

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

In particolare, salvo eventuale delega, compete al Datore di Lavoro la gestione della procedura disciplinare.

Il Direttore garantirà adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza.

Misure nei confronti di Amministratori, Revisore e soggetti in posizione apicale

Di seguito l'elencazione delle sanzioni irrogabili agli Amministratori, Revisori e soggetti apicali:

- ✓ richiamo scritto
- ✓ diffida
- ✓ decurtazione degli emolumenti
- ✓ revoca dell'incarico

Nell'ipotesi in cui la sanzione dovesse essere irrogata ad un soggetto apicale legato alla società da rapporto di lavoro di natura subordinata, le sanzioni saranno quelle previste per i dipendenti. In tal caso qualora fosse comminata la sanzione del licenziamento si dovrà provvedere anche alla revoca ed alla nuova nomina dell'Amministratore incaricato.

Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ipotesi di violazione delle regole previste dal Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico assumerà di concerto con il Revisore dei conti gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa (art. 2400 c.c.).

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

La violazione da parte di collaboratori, fornitori, consulenti, subappaltatori, partner commerciali o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Azienda per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale

commissione dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, dovranno prevedere l'applicazione di una penale ovvero una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alla prescrizioni del Modello e del Codice.

Resta ovviamente salva la prerogativa dell'Azienda di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

Quando trattasi di violazioni commesse da lavoratori somministrati o nell'ambito di contratti di appalto di opere e servizi, le sanzioni saranno comminate nei riguardi del somministratore o dell'appaltatore.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà dell'Azienda di risolvere il contratto.

L'Azienda cura l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231/2001.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Premessa

L'Azienda, al fine di dare efficace attuazione al Modello, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo dell'Azienda è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi dell'Azienda in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nell'Azienda, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi dell'Azienda. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi di governo dell'ente, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i consulenti esterni e i *partner*.

Al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello, anche attraverso specifiche attività formative, modulate con grado di approfondimento diverso in funzione dei livelli dei destinatari e del grado di coinvolgimento nelle attività rilevanti.

Le attività di formazione hanno ad oggetto:

- ✓ la sintesi della normativa di riferimento e dei concetti chiave del D.Lgs. 231/01;
- ✓ le novità normative introdotte nel Decreto ed evoluzioni giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa dell'ente;
- ✓ la struttura e il contenuto del Modello 231;
- ✓ l'analisi dei presidi e dei principi adottati per la gestione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- ✓ l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione dei reati rilevanti;

L'attività di comunicazione e formazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dall'Azienda.

L'attività di comunicazione e formazione è responsabilità del Direttore, con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'ente e sulle norme comportamentali".

I corsi di formazione sono erogati in modalità e-learning e/o in presenza, anche tramite collegamenti audio video conferenza, privilegiando la formazione in presenza per i profili professionali e/o le strutture organizzative maggiormente esposti alle aree di rischio individuate.

Le attività formative sono promosse con cadenza almeno biennale oltre che in seguito agli aggiornamenti del Modello 231 e la partecipazione è obbligatoria per tutti i destinatari (componenti degli organi statutari, dipendenti, e tutti coloro i quali prestano la propria attività lavorativa nell'interesse e per conto di ATC).

Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

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

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, l'Azienda promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche ed audit alle Aree aziendali (Direzione, Uffici e Servizi).

Componenti degli organi di governo dell'ente e soggetti con funzioni di rappresentanza dell'Azienda

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza dell'Azienda è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita. Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con l'Azienda rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, volontari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, l'Azienda fornisce ai soggetti terzi il Codice Etico ed, eventualmente, un estratto del Modello, a seconda dell'effettiva necessità in relazione alle aree sensibili in cui svolgono le loro attività.

CAPITOLO 7

Aggiornamento ed adeguamento

L'Amministratore Unico delibera in merito all'aggiornamento del Modello – sentito l'Organismo di Vigilanza - e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ✓ modifiche normative;
- ✓ modificazioni dell'assetto interno dell'Azienda e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'ente;
- ✓ risultanze dei controlli;
- ✓ significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate al Direttore, il quale, a sua volta, provvederà, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno dell'Azienda.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, possono essere effettuate dal Direttore qualora le modifiche al Modello attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell' Amministratore Unico la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- ✓ intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- ✓ identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività della Azienda;
- ✓ formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- ✓ commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- ✓ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

