



MODELLO ORGANIZZATIVO

PARTE GENERALE

AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 e s.m.i.

Rev00 del 23.06.2021

Sommario

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE | 3 |
| 1.1 | BREVE STORIA DELL'AZIENDA DALLE ORIGINI AD OGGI..... | 3 |
| 1.2 | OGGETTO SOCIALE E SERVIZI SVOLTI | 5 |
| 1.3 | L'ORGANIZZAZIONE | 6 |
| 2. | IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231 | 9 |
| 2.1 | IL D.LGS. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE | 9 |
| 2.2 | FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO..... | 10 |
| 2.3 | I REATI COMMESSI ALL'ESTERO | 12 |
| 2.4 | RESPONSABILITA' DELL'ENTE | 13 |
| 2.5 | SANZIONI..... | 14 |
| 2.5.1 | Le sanzioni pecuniarie | 14 |
| 2.5.2 | Le sanzioni interdittive | 14 |
| 2.5.3 | La confisca..... | 15 |
| 2.5.4 | La pubblicazione della sentenza di condanna | 15 |
| 2.6 | ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE | 15 |
| 2.7 | LA COSTRUZIONE DEL MODELLO | 16 |
| 2.7.1 | Definizione degli obiettivi e delle finalità perseguiti con l'adozione del Modello 231 | 16 |
| 2.7.2 | Le Linee guida..... | 17 |
| 2.7.3 | Mappatura dei rischi ed identificazione dei processi sensibili ("risk analysis") | 17 |
| 2.7.4 | "Gap analysis" | 18 |
| 2.7.5 | Individuazione delle azioni di miglioramento del sistema | 19 |
| 2.8 | IL SISTEMA DI CONTROLLO 231 | 19 |
| 3. | L'ORGANO DI VIGILANZA..... | 26 |
| 3.1 | REQUISITI E COMPITI DELL'ODV..... | 26 |
| 3.2 | FUNZIONI E POTERI DELL'ODV | 27 |
| 3.3 | IL REGOLAMENTO DELL'ODV E L'ATTIVITA' DI REPORTING | 28 |
| 3.4 | OBBLIGHI DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO..... | 28 |
| 3.5 | GESTIONE DELL'INCARICO ALL'ODV | 30 |
| 3.5.1 | Affidamento | 30 |
| 3.5.2 | Sospensione | 30 |
| 3.5.3 | Revoca..... | 30 |
| 4. | APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO..... | 31 |
| 4.1 | L'APPROVAZIONE DEL MODELLO..... | 31 |
| 4.2 | LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO..... | 31 |
| 4.3 | L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E L'ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITA' | 32 |
| 4.4 | IL RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO E DEI REATI PRESUPPOSTO: MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO..... | 32 |

1. L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

1.1 BREVE STORIA DELL'AZIENDA DALLE ORIGINI AD OGGI

Da più di quarant'anni l'Azienda Provinciale Trasporti è sinonimo di trasporto pubblico nell'Isontino. Una storia ricca ed importante, che ha accompagnato lo sviluppo economico e sociale delle città e dei centri più piccoli con un unico obiettivo: offrire ai cittadini un mezzo di trasporto accessibile ed economico, sicuro e pratico, capace di collegare con efficienza quartieri e paesi, scuole e luoghi di lavoro.

È stato un lungo percorso di crescita e sviluppo, iniziato nel giugno 1976 come "Azienda Provincializzata Trasporti", nata dalla cessione del patrimonio della Società per Azioni "Ing. Ribì & C.", a fronte della definitiva rinuncia della stessa all'affidamento delle linee in concessione.

Successivamente l'Amministrazione Provinciale acquista e poi assegna all'A.P.T. il complesso aziendale della "Autoservizi Isonzo s.n.c." e della "Eredi Petruz Giuseppe di Petruz Nives Storari".

Nel 1982, grazie all'acquisizione della "Gradese Soc. Cooperativa Autotrasporti s.r.l." e del complesso aziendale delle "Autolinee Triestine s.n.c." di Collavini & C., l'A.P.T. si ingrandisce nuovamente.

Nel 1995, in applicazione della Legge 142/90, viene trasformata in Azienda Speciale.

Nel 1996 assorbe il Consorzio Intercomunale Servizi Pubblici di Monfalcone, gestore del trasporto urbano nei Comuni di Monfalcone, Staranzano, Ronchi dei Legionari, e la ditta privata Troian, concessionaria del servizio urbano nel Comune di Grado.

Nel 1997, sfruttando le opportunità previste dalla Legge Bassanini, inizia la trasformazione in società per azioni. Il 7 luglio 1998 APT diviene così la prima società di trasporto pubblico locale su gomma in Italia ad essere trasformata in S.p.A., seppur la proprietà resti ancora interamente della Provincia di Gorizia.

Nel settembre 1999 la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia avvia l'iter procedurale della gara europea per la concessione dei servizi di trasporto pubblico locale in esecuzione della L.R. 20/97 e del relativo Piano Regionale del Trasporto Pubblico Locale.

Nello stesso mese APT SpA, assieme ad Azienda Multiservizi Goriziana-AMG SpA, Saita Autolinee SpA di Udine ed Azienda Consorziale Trasporti di Trieste costituisce un'Associazione Temporanea di Imprese ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. A) del D.L. 158/95. L'accordo crea un soggetto unico in grado di proporsi in modo competitivo e con solide basi operative alla gara regionale, sfidando grosse imprese provenienti da altre realtà italiane.

Con la vittoria della gara e la conseguente assegnazione, nel corso del 2000, delle concessioni decennali nelle 4 Unità di Gestione in cui è stato diviso il territorio regionale ad altrettanti soggetti gestori, la riforma del trasporto pubblico in Friuli Venezia Giulia giunge a compimento.

L'assegnazione dell'Unità di Gestione Goriziana all'Associazione Temporanea di Imprese, con APT SpA capofila, ha premiato la volontà comune di garantire una migliore funzionalità del servizio di TPL e rappresenta un concreto esempio di collaborazione, a livello regionale e provinciale, sia tra diverse aziende che fra soggetto pubblico e privato, in un territorio, quale quello dell'Isontino, che vuole esercitare l'importante ruolo di cerniera fra le diverse realtà regionali.

Il 22 dicembre 2000, con l'Assemblea Straordinaria della Società, viene formalizzato l'ingresso dei nuovi soci in APT SpA e l'aumento del capitale sociale. Accanto alla Provincia di Gorizia, che detiene la maggioranza delle azioni, vi sono ora Saita srl, Azienda Multiservizi Goriziana ed Azienda Consorziale Trasporti di Trieste.

Nel corso degli anni la composizione societaria si è ulteriormente modificata, sia nelle proporzioni che attraverso l'ingresso di nuovi soggetti, come emerge dalla cronologia dei passaggi più salienti.

Nel corso del 2003, a seguito della fusione di AMG spa con altre società multiservizi operanti sul territorio provinciale, viene costituita IRIS – Isontina Reti Integrate e Servizi, che subentra quindi nella compagine sociale attraverso le azioni possedute dalla precedente AMG.

Nel luglio 2004 la Provincia di Gorizia cede una parte delle sue azioni alla Fondazione Cassa di Risparmio di Gorizia, che entra quindi a far parte del capitale sociale di APT. La Provincia continuerà comunque a detenere la maggioranza delle azioni. Sempre nel corso dell'anno 2004 l'Azienda Consorziale Trasporti di Trieste viene trasformata in società per azioni: l'Agenzia per la Mobilità Territoriale – AMT Spa detiene da ora la quota azionaria precedentemente posseduta da ACT. Successivamente, nel corso del 2007, a seguito di scissione della società, le quote azionarie di proprietà di AMT spa verranno trasferite ad AMT Trasporti srl, che nel corso del 2013 verrà messa in liquidazione (operazione tuttora in corso).

Nel luglio 2006, con la cessione delle quote di Saita srl all'azienda di trasporto pubblico ATAP SpA di Pordenone, vi è quindi l'ingresso di un nuovo soggetto nella compagine societaria.

Ulteriori ed importanti modifiche all'assetto societario di APT SpA, che hanno visto rafforzare la presenza dei soggetti pubblici, sono intervenute anche nel 2018 quando, a seguito dell'attuazione del piano di liquidazione della Provincia di Gorizia (D.G.R. Friuli Venezia Giulia 08 settembre 2017 n. 1696), la totalità delle azioni di proprietà dell'Ente è stata trasferita ai Comuni del territorio provinciale, in proporzione alla rispettiva popolazione residente, quale determinata dai risultati ufficiali dell'ultimo censimento generale della popolazione (anno 2011).

Inoltre, nel 2019 IRIS – Isontina Reti Integrate e Servizi spa ha portato a conclusione la procedura di messa in liquidazione della società, iniziata nell'anno 2015, con assegnazione delle quote di APT possedute da IRIS ai Comuni isontini soci della stessa.

Nel corso del 2020, per motivazioni strategiche e di tutela del patrimonio che APT SpA rappresenta per il territorio isontino, l'Azienda ha acquisito una azione propria.

Pertanto, allo stato attuale, il capitale sociale risulta così suddiviso:

- AZIENDA PROVINCIALE TRASPORTI SpA 0,01%
- COMUNE DI CAPRIVA DEL FRIULI: 0,83%
- COMUNE DI CORMONS: 3,82%
- COMUNE DI DOBERDO' DEL LAGO: 0,60%
- COMUNE DI DOLEGNA DEL COLLIO: 0,24%
- COMUNE DI FARRA D'ISONZO: 0,84%
- COMUNE DI FOGLIANO REDIPUGLIA: 1,57%
- COMUNE DI GORIZIA: 19,70%
- COMUNE DI GRADISCA D'ISONZO: 3,29%
- COMUNE DI GRADO: 3,09%
- COMUNE DI MARIANO DEL FRIULI: 0,78%
- COMUNE DI MEDEA: 0,45%
- COMUNE DI MONFALCONE: 12,54%
- COMUNE DI MORARO: 0,38%
- COMUNE DI MOSSA: 0,80%
- COMUNE DI ROMANS D'ISONZO: 1,86%
- COMUNE DI RONCHI DEI LEGIONARI: 5,57%
- COMUNE DI SAGRADO: 1,19%
- COMUNE DI SAN CANZIAN D'ISONZO: 3,00%
- COMUNE DI SAN FLORIANO DEL COLLIO: 0,39%
- COMUNE DI SAN LORENZO ISONTINO: 0,76%
- COMUNE DI SAN PIER D'ISONZO: 0,97%
- COMUNE DI SAVOGNA D'ISONZO: 0,88%

- COMUNE DI STARANZANO: 3,35%
- COMUNE DI TURRIACO: 1,29%
- COMUNE DI VILLESSE: 0,87%
- FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI GORIZIA: 3,94%
- ATAP SPA: 21,81%
- AMT Trasporti srl: 5,19% - in liquidazione

Dall'11 giugno 2020 APT spa continua a svolgere il servizio di trasporto pubblico locale urbano ed extraurbano nell'area giuliano – isontina in virtù dell'appartenenza al consorzio TPL FVG scarl, soggetto che si è aggiudicato la gara per l'effettuazione del servizio di trasporto pubblico locale nella Regione Friuli Venezia Giulia.

Il consorzio, di cui fanno parte anche le altre aziende regionali di trasporto pubblico su gomma (Trieste Trasporti, SAF Autoservizi FVG – ora Arriva Udine e ATAP Spa di Pordenone), è stato costituito proprio per partecipare alla gara regionale e, dopo un lungo iter per le procedure di appalto e per i successivi ricorsi presentati dall'altra società concorrente, superati con esito positivo, è ora titolare di un contratto di servizio decennale con la Regione. Già in fase preliminare e durante il periodo di subentro le aziende hanno intrapreso un complesso ed importante percorso, atto ad armonizzare alcune procedure operative, anche attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici e gestionali comuni. Percorso che prosegue con costanza e che consente di impiegare e valorizzare le risorse peculiari di ciascuna realtà aziendale.

I rapporti con il consorzio e con le aziende che ne fanno parte sono regolati principalmente da quanto stabilito nello Statuto e nel Regolamento. Con questa società, infatti, le aziende hanno inteso costituire un'organizzazione comune per coordinare e disciplinare le proprie rispettive attività finalizzate all'esercizio del trasporto pubblico locale. Lo Statuto, in particolare, definisce le attività dell'oggetto sociale, i diritti dei soci e la circolazione delle partecipazioni, l'amministrazione della società. Il Regolamento stabilisce obblighi e doveri dei soci di carattere gestionale e tecnico, funzionali all'esercizio del servizio di trasporto pubblico locale ed al rispetto degli obblighi assunti con l'offerta presentata in sede di gara per l'affidamento dei servizi nella Regione Friuli Venezia Giulia. Il Regolamento disciplina altresì la ripartizione dei corrispettivi del Contratto di Servizio, nonché la compartecipazione alle spese di gestione della società. Per la sua attività ordinaria il consorzio si avvale di gruppi di lavoro suddivisi per materie ed aree di intervento, composti dai referenti delle varie aziende, e di personale, sempre interno alle aziende, impiegato in distacco.

APT inoltre continua ad effettuare, con apprezzamento dei committenti, i diversi servizi complementari sviluppati ed acquisiti nel tempo e che arricchiscono l'offerta di mobilità, sia in ambito pubblico (scuolabus, navette, servizi per i Comuni, trenino turistico), sia in ambito più strettamente commerciale (noleggio pullman granturismo).

L'Azienda ha inoltre acquisito, nel tempo, partecipazioni azionarie di altre società di trasporto su gomma che operano in ambito regionale ed extraregionale, al fine di consolidare la presenza sul territorio ed aumentare la possibilità di attuare strategie e sinergie nel settore dei trasporti. Oltre alla partecipazione nel consorzio TPL FVG scarl, APT detiene quote azionarie di STI - Servizi Trasporti Interregionali S.p.A. e di Arriva Udine SpA.

1.2 OGGETTO SOCIALE E SERVIZI SVOLTI

L'oggetto sociale, dettagliatamente descritto all'art. 5 dello Statuto dell'Azienda, risulta essere il trasporto pubblico e le attività connesse alla mobilità, in qualunque forma esercitati, l'organizzazione e produzione dei servizi ad essi relativi, il trasporto merci per conto terzi, il trasporto ferroviario e con impianti a fune, l'attività di manutenzione veicoli anche per conto terzi, ricerche, consulenze ed assistenza tecnica nel settore dei trasporti, la gestione di parcheggi ed aree di sosta, la costruzione e la gestione di infrastrutture connesse alla mobilità.

Alla data attuale la società è impegnata nelle seguenti attività:

- a) servizi tpl urbani: Gorizia (7 linee), Monfalcone (6 linee) e Grado (1 linea);
- b) servizi tpl extraurbani:
- Gorizia – Aeroporto – Monfalcone Grado;
 - Gorizia – Mariano – Cormons;
 - Gradisca – S.Pier – S. Canzian – Monfalcone;
 - Gradisca – Romans – Cormons;
 - Gorizia – Jamiano – Monfalcone;
 - Gorizia – Poggio Terza Armata – Sagrado - Monfalcone;
 - Gorizia – S. Michele – Doberdò – Monfalcone;
 - Gorizia – S. Floriano – Oslavia – Gorizia;
 - Grado – Fossalon – Staranzano – Monfalcone – Trieste;
 - Grado – Villesse – Gorizia;
 - Gorizia – Cormons – Cividale;
 - Gorizia – Palmanova – Castions delle Mura;
 - Gorizia – Aiello – Cervignano;
 - Grado – Cervignano – Fiumicello – Monfalcone;
 - Udine – Aeroporto – Monfalcone – Trieste;
 - linee per Monfalcone Cantieri;
 - San Vito al Torre – Crauglio - Monfalcone Cantieri;
 - Grado – Cervignano;
 - Trieste – Lignano;
- c) linea internazionale Gorizia – Nova Gorica;
- d) servizio marittimo (linea Grado – Trieste);
- e) servizi di trasporto mediante trenino turistico;
- f) servizi atipici, specialmente nel campo scolastico;
- g) servizi di noleggio da rimessa con 6 autobus granturismo;
- h) servizi di fuori linea come supporto ai servizi turistici;
- i) servizi scuolabus;
- l) servizi per disabili.

1.3 L'ORGANIZZAZIONE

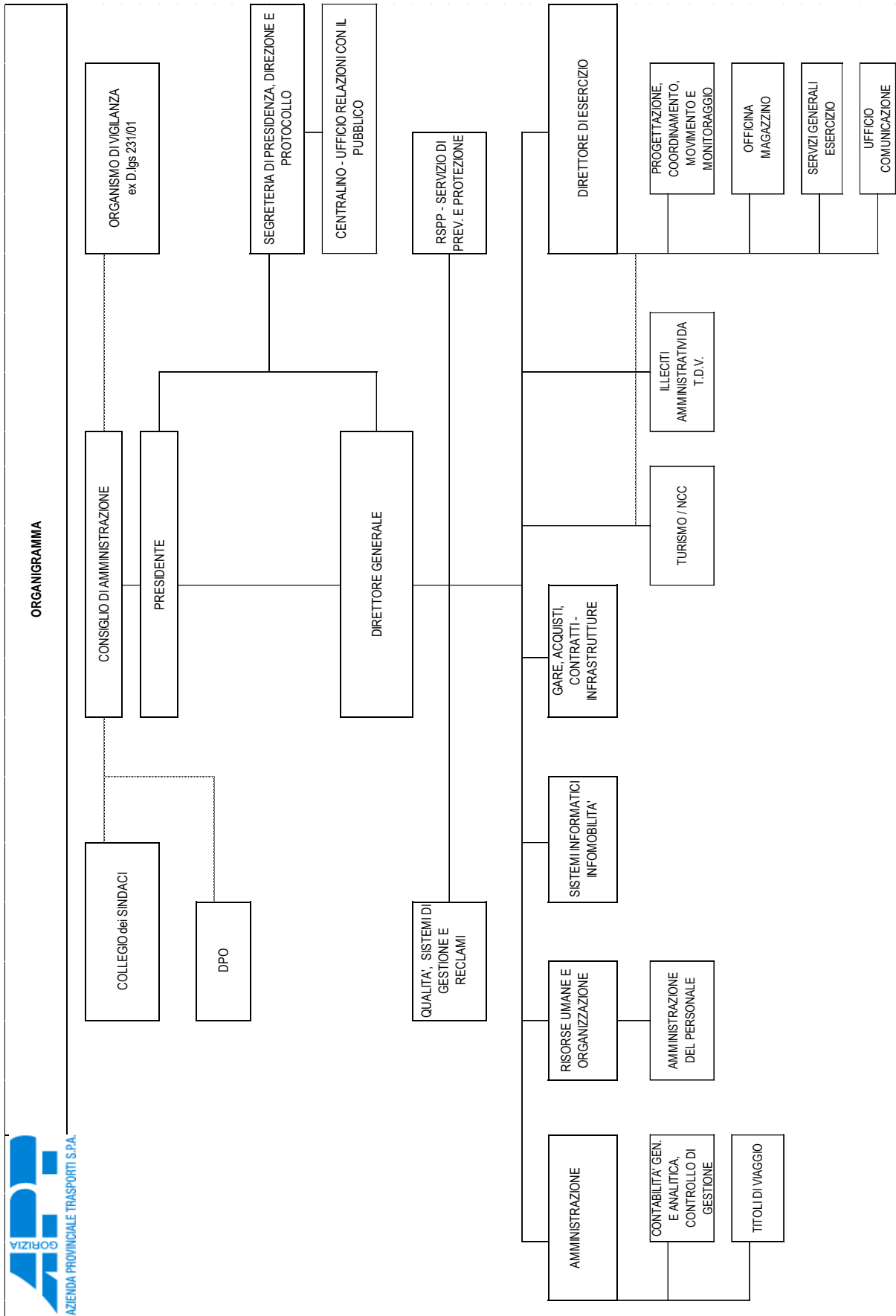
Lo Statuto dell'Azienda stabilisce, al Titolo VI, la definizione delle modalità di amministrazione, la nomina, la durata, le competenze ed i poteri dei soggetti incaricati (artt. 25 e seguenti).

L'Assemblea dei Soci nomina un Consiglio di Amministrazione, che rimane in carica per tre esercizi ed è composto da cinque membri. Il Consiglio si occupa della gestione della società, dettandone le linee di indirizzo. Come previsto dal successivo Titolo VII (art. 30) viene nominato un Collegio Sindacale, mentre il controllo legale dei conti (art. 31) viene affidato ad una società di revisione.

Il Consiglio ha nominato un Direttore Generale, attribuendogli con specifica procura i poteri necessari per la direzione ed il coordinamento della società, sotto il profilo tecnico, economico, gestionale e finanziario, secondo le linee di indirizzo stabilite dal Consiglio stesso. Il Direttore Generale è anche Delegato dal Datore di Lavoro ai sensi e per gli adempimenti di cui al D.Lgs.81/2008 e s.m.i. e Responsabile per la Trasparenza.

L'articolazione degli uffici aziendali è illustrata nell'Organigramma, di cui si riporta la sezione Generale. Le funzioni e le specifiche mansioni sono descritte nei documenti Funzionigramma aziendale e Mansionario, la cui diffusione, aggiornamento e conservazione sono curati con le modalità previste in via generale dal Sistema

di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza. Organigramma, Funzionigramma e Mansionario costituiscono documenti Allegati al presente MOG.



2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231

2.1 IL D.LGS. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

La legge 29 settembre 2000 n. 300, in ottemperanza agli obblighi previsti dalla convenzione OCSE del settembre 1997 e da altri protocolli internazionali, ha delegato il Governo a predisporre e definire un sistema di responsabilità amministrativa sanzionatoria degli enti e delle società.

In attuazione della legge delega è stato emanato il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Ai sensi dell'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica e nelle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto poi dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio, da:

- a) 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 (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Si sottolinea che il reato deve essere commesso dai soggetti sub a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso; conseguentemente, resta esclusa la responsabilità dell'ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Si rileva, quindi, che la commissione di uno dei reati cosiddetti "presupposto" da parte di soggetti apicali fonda una presunzione di responsabilità in capo all'ente, in quanto tali soggetti ne esprimono, e ne rappresentano all'esterno la politica aziendale. Nel caso in cui, invece, l'autore del reato sia un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza altrui, l'ente sarà responsabile qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dalla mancata direzione o vigilanza (di competenza di un soggetto diverso dall'autore del reato), oppure sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.

Mentre il "vantaggio" dell'ente si definisce chiaramente quale complesso di benefici, soprattutto economici o patrimoniali ma anche ad esempio in forma di "favori", il concetto di "interesse" dell'ente risulta di più complessa determinazione. Nel caso in cui un soggetto, come sopra qualificato, abbia commesso un illecito nell'interesse proprio o di terzi, l'ente sarà infatti escluso dalla responsabilità, sempre che non sussista un interesse, seppur parziale o marginale, dell'ente stesso ed il soggetto non abbia, di fatto, agito contro l'impresa. Nel caso dei reati colposi, quali ad esempio quelli ambientali e quelli in materia di salute e sicurezza, i concetti di "interesse" o "vantaggio" si configurano perlopiù indirettamente, ad esempio attraverso il risparmio nei costi delle forniture, la riduzione dei tempi di esecuzione delle prestazioni a scapito dell'adozione di procedure di sicurezza, la riduzione delle spese del personale conseguente alla mancata effettuazione dei controlli,

Come previsto dall'art. 6 del Decreto, l'ente non risponde se prova di aver adottato le misure organizzative necessarie per impedire la commissione dei reati ed abbia vigilato sull'osservanza di dette misure, dimostrando così che i soggetti che abbiano commesso un illecito abbiano agito eludendo fraudolentemente le disposizioni aziendali.

La condizione esimente si concretizza nell'adozione ed attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito denominato "MOG"), che rispecchi con coerenza la realtà aziendale nei suoi specifici processi e

nella sua peculiare organizzazione, e nella vigilanza sull' idoneità e sull' applicazione concreta del Modello, attraverso un Organismo di Vigilanza appositamente nominato e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, la responsabilità dell' ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi rispetto alla prima stesura, ad altre tipologie di reato. Fattispecie di reati "presupposto" si ravvisano ora in quasi tutte le aree aziendali spaziando, ad esempio, dai reati societari, ai reati contro la pubblica fede, ai reati informatici, a quelli tributari, a quelli di criminalità organizzata e contrabbando, a quelli contro la personalità individuale, per ricomprendere anche i reati ambientali e quelli correlati alla tutela della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro. Tale elenco è in continua evoluzione.

2.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO

Il D.Lgs. 231/2001 definisce, nell' art. 24 e seguenti, le diverse fattispecie di reato presupposto, la cui commissione nell' interesse o a vantaggio dell' ente determina la responsabilità della società stessa. Ciascun articolo stabilisce, oltre ai precisi reati, anche le corrispondenti sanzioni, sia di tipo pecuniario che di altro genere (ad esempio, le sanzioni interdittive).

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, la responsabilità dell' Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi, ad altre tipologie di reato. Nel corso del tempo gli articoli sono stati modificati ed integrati, con l' aggiunta di ulteriori categorie di illeciti, che attualmente coprono quasi integralmente le aree di attività delle società.

L' art. 24 apre la grande categoria dei reati contro la Pubblica Amministrazione. Sanziona infatti i reati di indebita percezione di erogazioni, la truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell' Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, la frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e la frode nelle pubbliche forniture. Le fattispecie richiamate mirano a tutelare l' erogazione di finanziamenti pubblici, comunque denominate, sotto due diversi profili temporali: nel momento di erogazione e nel successivo momento dell' utilizzazione dei finanziamenti. Nella malversazione, invece, assume rilievo la mancata destinazione del finanziamento ricevuto per le finalità di interesse pubblico che ne abbiano giustificato l' erogazione.

L' art. 24 bis punisce i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati. Considerata la quasi totale informatizzazione raggiunta nella gestione dei processi e nelle attività non solo delle aziende del settore privato ma anche degli Enti pubblici, in particolar modo per quanto riguarda i canali di comunicazione e di trasmissione dei dati, questo articolo sanziona le condotte che causano pregiudizio alla correttezza ed integrità dei dati stessi, nonché al loro trattamento in modo legittimo e controllato. Tali illeciti risultano spesso funzionali alla commissione di altri reati (ad esempio truffa, frode, ecc.).

L' art. 24 ter sanziona i delitti di criminalità organizzata, quali l' associazione per delinquere, l' associazione di tipo mafioso, lo scambio elettorale politico – mafioso, il sequestro di persona a scopo di estorsione, l' associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti e di fabbricazione, introduzione nello Stato, commercio e detenzione di armi. A questi si aggiungono i reati commessi in modalità transnazionale.

L' art. 25 integra la categoria di reati contro la Pubblica Amministrazione e contempla concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, peculato ed abuso d' ufficio, nonché il traffico di influenze illecite.

L' art. 25 bis prevede i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento. Tra questi ultimi rientrano anche marchi, brevetti, modelli e disegni.

L' art. 25 bis.1 individua i delitti contro l' industria ed il commercio: le ipotesi di reato configurate sono caratterizzate dall' esigenza di tutelare l' industria da possibili frodi e contraffazioni, anche nel settore

agroalimentare, nonché dalle situazioni di illecita concorrenza o comunque turbata libertà dell'esercizio dell'attività commerciale.

L'art. 25 ter contempla un'altra importante categoria di illeciti, e precisamente i reati societari. Finalità del Decreto è quindi sanzionare le operazioni illecite sul patrimonio, sui beni e sul capitale sociale degli enti, le false comunicazioni sociali, le influenze illecite sull'assemblea dei soci, la corruzione tra privati, l'impedito controllo e l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza. Spesso questi illeciti accompagnano altre fattispecie di reato, ad esempio quelli contro la Pubblica Amministrazione, e proprio come quella categoria prevedono sanzioni consistenti, in ragione della finalità del Decreto di tutelare, prima di tutto, il bene ed il patrimonio pubblico.

L'art. 3 della L. 14/01/2003 n.7, modificato dalla L. 199/2016, ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 quater quindi la punibilità dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque promuova, costituisca, organizzi, diriga o finanzi associazioni che si propongono il compimento di atti di violenza con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. Ai fini della legge penale, la finalità di terrorismo ricorre anche quando gli atti di violenza sono rivolti contro uno Stato estero, un'istituzione o un organismo internazionale.

L'art.25 quater.1 sanziona le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

L'art. 25 quinquies inserisce i delitti contro la personalità individuale, quali la riduzione o mantenimento in schiavitù, i reati di prostituzione minorile e pornografia, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro. Nel caso di imprese operanti nel settore dell'organizzazione di viaggi potrebbero configurarsi situazioni di potenziale interesse o vantaggio dell'ente, in particolare per quanto riguarda le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.

L'art. 9 della L. 18/04/2005 n. 62 ha integrato il D.Lgs. 231/2001 con **l'art. 25 sexies** inerenti ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (artt. 184 e 185 del D.Lgs. 58/1998).

L'art. 25 septies introduce i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, che si possono configurare nell'ambito delle attività aziendali correlate alla gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. L'intervento normativo è particolarmente rilevante, perché per la prima volta viene prevista la responsabilità degli enti per reati colposi. In considerazione della finalità voluta dal legislatore, la mancata adozione di misure e protezioni antinfortunistiche o la loro inadeguatezza, o ancora l'inosservanza degli obblighi anche comportamentali previsti in materia, viene considerata un vantaggio economico per l'ente, che può essere rinvenuto nel risparmio di costi o di tempi.

L'art. 25 octies sanziona i reati di riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita. La finalità con cui sono stati introdotti questi reati presupposto è quella di proteggere il sistema finanziario dell'ente dal suo utilizzo per operazioni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo o, comunque, di attività illecite.

L'art. 25 novies introduce poi i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, a tutela dell'opera di ingegno (non solo per quanto riguarda musica ed arte in genere ma anche, ad esempio, per i software che vengono utilizzati in azienda).

L'art. 25 decies aggiunge alla categoria dei reati contro la Pubblica Amministrazione l'illecito di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria.

Con l'art. 25 undecies il legislatore aggiunge un'altra importante categoria di reati, alcuni dei quali anche colposi, e cioè i reati ambientali. Per quanto riguarda l'interesse o il vantaggio dell'ente valgono le stesse considerazioni riportate in merito ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose nell'ambito della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e viene quindi punita anche l'azienda che incorre in queste fattispecie di reato a causa di azioni od omissioni volte al risparmio dei costi ed alla riduzione dei tempi. L'elenco dei reati

ambientali spazia da illeciti di natura generale rispetto alla tutela dell'ambiente, ad altri molto specifici e legati all'inquinamento di aria, suolo, sottosuolo ed acque (corsi d'acqua, laghi, mare) ed alla filiera della gestione dei rifiuti (pericolosi e non), per giungere infine alla tutela degli ambienti naturali protetti e delle specie animali e vegetali protette, rare o in via di estinzione.

L'art. 25 duodecies introduce i reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Sovente questo genere di illeciti, per la sua particolarità, si riscontra in contesti dove si maturano anche alcuni delitti contro la personalità individuale e di criminalità organizzata, già contemplati dagli articoli 25 quinquies e 24 ter.

Il D.Lgs. 21/2018 aggiunge, con l'art. 25 terdecies, i reati di razzismo e xenofobia. L'ente, ancorchè non svolga attività esposte in maniera diretta alla commissione di tale fattispecie di illecito, dovrà prestare particolare attenzione alla condotta dei propri collaboratori, soci e partner commerciali, curando una capillare diffusione e condivisione dei principi contenuti nel Codice Etico o nel Codice di comportamento.

L'art. 25 quaterdecies punisce i reati specifici di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo.

L'art. 25 quinquiesdecies introduce una ulteriore importante macrocategoria di illeciti collegati alla gestione delle finanze e del patrimonio dell'ente: i reati tributari. Tali illeciti accompagnano spesso altre categorie già ricomprese nel novero dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e funzionali alla costruzione dell'evento criminoso. Oltre alla loro importanza per la propria natura ed in relazione al danno erariale che provocano, infatti, risultano spesso rilevanti quali reati – fine dei delitti di criminalità organizzata e quali reati – scopo dei delitti di riciclaggio e autoriciclaggio.

L'art. 25 sexdecies, relativo ai delitti di contrabbando, risulta essere l'ultimo introdotto al D.Lgs. 231/2001 nel corso dell'anno 2020.

2.3 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

I reati commessi all'estero sono disciplinati dall'art. 4 del Decreto. Gli enti avente sede principale nel territorio dello Stato italiano, infatti, rispondono anche dei reati commessi all'estero, nei casi e nelle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale e purchè, nei loro confronti, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto costituente reato.

L'ente è quindi perseguibile quando la sua sede principale (cioè la sede effettiva dove si svolgono le funzioni amministrative e dirigenziali) o il luogo in cui l'attività viene svolta in modo continuativo si trovano in Italia. E' soggetto alla normativa italiana (e di conseguenza anche al D.Lgs. 231/2001) anche l'ente costituito all'estero, secondo la legislazione vigente del posto, ma che abbia in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

Anche in questo caso valgono le condizioni esimenti previste, e cioè l'adozione e l'attuazione di Modelli di Organizzazione e Gestione idonei alla prevenzione dei reati presupposto ed una efficace attività di vigilanza.

Si fa presente che la Legge 146 del 16.03.2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001) ha introdotto la definizione di reato transnazionale (art. 3), considerando tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonchè:

- a. sia commesso in più di uno Stato;
- b. ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c. ovvero sia commesso in uno Stato, ma sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;

d. ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato”.

La stessa legge (art. 10) ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ad alcuni reati aventi carattere transnazionale, quali ad esempio l’associazione a delinquere di tipo mafioso, l’associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, l’associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, il traffico di migranti.

2.4 RESPONSABILITA’ DELL’ENTE

Fermo restando il presupposto essenziale che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, risulta evidente come la responsabilità della società si fondi, essenzialmente, su una “colpa di organizzazione”, la quale non sussiste qualora si sia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l’adozione e l’efficace attuazione di Modelli di Organizzazione e Gestione, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria (art. 6, comma 3).

La responsabilità dell’ente, inoltre, si ravvisa anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, oppure quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia (art. 8).

L’adozione del MOG rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l’esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente. In sede di giudizio ne viene valutata l’idoneità: per essere ritenuto tale, il Modello deve non solo essere stato adottato ed attuato già in tempi antecedenti rispetto alla commissione del reato, ma anche e soprattutto essere ritenuto efficace nell’azzerare, o perlomeno minimizzare il più possibile, il rischio di commissione dell’illecito verificatosi.

Tenuto conto dell’estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il MOG deve quindi essere aderente alla realtà aziendale e strettamente personalizzato. Occorre, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza e sull’aggiornamento del MOG sia stato affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L’ente risulta responsabile qualora il reato presupposto si configuri nella forma del tentativo, quando cioè il soggetto compie degli atti inequivocabilmente idonei e finalizzati alla commissione di un illecito, che poi non si verifica. In questo caso vi è una riduzione significativa delle sanzioni pecuniarie ed interdittive e vi è la possibilità dell’ente di non rispondere per il reato, se volontariamente impedisce il compimento dell’illecito.

La responsabilità dell’ente può configurarsi anche nell’ipotesi di concorso in reato, con soggetti terzi con cui sussistono rapporti commerciali (ad esempio, fornitori, soci nel consorzio, ecc.). Risulta pertanto fondamentale la condivisione con i propri partner commerciali, con i soci, con i collaboratori, dei valori e delle pratiche di buona condotta espressi nel Codice Etico o nel Codice di comportamento che l’ente si è imposto, e delle misure cautelative adottate per la prevenzione del rischio reato. Altrettanto importante sarà, a completamento della tutela, applicare un efficace sistema di vigilanza sulle modalità di scelta del contraente, sui requisiti tecnici e professionali dello stesso (si pensi, ad esempio, alle aziende che effettuano servizi ambientali nella filiera dei rifiuti, soggette a bene precise autorizzazioni ed obblighi di legge), sulla corretta e puntuale esecuzione delle forniture.

Sono altresì previste, nel medesimo Decreto, ipotesi di esclusione della responsabilità dell’ente. In ossequio al principio di legalità, definito all’art. 2, la società non risponde se la responsabilità amministrativa (e le relative sanzioni) sul reato commesso non sia stata espressamente prevista da una legge entrata in vigore prima del verificarsi dell’evento. Rispettando, altresì, la cronologica successione delle leggi (art. 3), l’ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che, secondo una legge posteriore, non costituisce più reato oppure non determina più una responsabilità amministrativa; in questo caso, se vi è stata condanna, ne cessano l’esecuzione e gli effetti. Inoltre, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile, qualora le leggi del tempo in cui è stato commesso l’illecito e le successive siano diverse, si applica quella maggiormente favorevole.

Tali ipotesi non si applicano se si tratta di leggi eccezionali o temporanee.

2.5 SANZIONI

In caso di accertata responsabilità nella commissione di un reato presupposto, l'ente è perseguibile con diverse tipologie di sanzioni, commisurate in rapporto alla gravità del fatto costituente reato, al peculiare contesto in cui si sia configurato, alla natura dell'ente e della sua attività.

Oltre alle particolari condizioni che caratterizzano la modulazione delle varie tipologie di sanzioni, ve ne sono due di carattere generale: la reiterazione e la pluralità.

Si parla di reiterazione quando l'ente, che risulti condannato già una volta in via definitiva per un fatto costituente reato, ne commetta un altro nei cinque anni successivi. Ciò ha particolare rilevanza nella determinazione delle sanzioni interdittive, qualora previste.

Se invece l'ente è responsabile di una pluralità di illeciti, commessi con una sola azione o nel contesto di una medesima attività, si determina un inasprimento non solo delle sanzioni interdittive, ma anche di quelle pecuniarie, adottando quella prevista per l'illecito più grave, con possibilità di aumento della stessa fino al triplo.

2.5.1 Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie prevedono l'applicazione per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille e, tenuto conto che l'importo di una quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1549, possono rappresentare un danno notevole per il bilancio di un'azienda, considerando che il tessuto produttivo nazionale è costituito per la maggior parte da piccole e medie imprese, la cui capacità finanziaria verrebbe facilmente compromessa.

La determinazione del numero delle quote da parte del giudice è determinata in rapporto alla gravità del fatto costituente reato, al grado di coinvolgimento dell'ente nella responsabilità della sua effettuazione, all'effettivo vantaggio che ne è derivato, e tiene conto anche delle eventuali azioni intraprese per porre in qualche modo rimedio alle conseguenze dell'illecito e per prevenire il verificarsi di altri eventi costituenti possibile reato. L'importo delle singole quote, invece, viene stabilito considerando le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni pecuniarie possono essere ridotte, qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nell'interesse prevalente proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato alcun vantaggio, o un vantaggio minimo, o ancora se il danno patrimoniale causato è di particolare tenuità, oppure nel caso si tratti di delitto tentato. Le sanzioni possono essere ridotte, inoltre, se l'ente ha risarcito il danno o ne ha eliminato le conseguenze dannose o comunque si è attivato in tal senso, e se, come già detto, ha adottato ed attuato un MOG idoneo a prevenire la fattispecie di reati come quello che si è verificato.

2.5.2 Le sanzioni interdittive

Nei casi in cui la normativa ne dia specifica previsione, il giudice può applicare le sanzioni interdittive, che di fatto hanno un impatto notevole sull'ente, in quanto ne colpiscono direttamente l'attività. Esse vengono applicate, in particolare, nel caso in cui l'ente abbia tratto un profitto rilevante dalla commissione del reato e la stessa sia avvenuta o agevolata per gravi carenze organizzative, nonché in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive possono essere: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività, b) la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti insufficiente ad impedire la reiterazione degli illeciti. Ad ogni modo, in luogo dell'interruzione dell'attività

il giudice può disporre la prosecuzione della stessa da parte di un commissario (per un periodo pari alla durata dell'interdizione), qualora l'ente svolga attività di pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità (e la cui interruzione, quindi, provocherebbe un danno alla collettività) oppure nel caso in cui l'interruzione, a causa delle particolari condizioni economiche e sociali del contesto territoriale in cui l'ente opera, provocherebbe gravi ripercussioni sull'occupazione. Compiti e poteri del commissario vengono definiti dal giudice stesso, con particolare riferimento al contesto aziendale in cui si è verificato l'illecito e con la specifica previsione del dovere di adozione ed attuazione di un MOG adeguato a prevenire la fattispecie di reati verificatisi.

Nell'applicare tali sanzioni il giudice deve comunque considerare lo specifico settore di attività dell'ente in cui si è concretizzato il reato, e non coinvolgere indifferentemente ogni settore in cui l'ente esercita la sua attività. Le misure devono inoltre essere modulate secondo criteri di adeguatezza e proporzionalità.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva, qualora l'ente abbia tratto un ingente profitto dall'attività costituente illecito e quando l'interdizione temporanea sia stata disposta almeno tre volte nell'arco degli ultimi sette anni.

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non vengono applicate se l'ente, prima dell'apertura del dibattimento al primo grado di giudizio, abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose dello stesso o comunque si sia adoperato in tal senso, abbia messo a disposizione per la confisca il profitto conseguente alla commissione dell'illecito ed abbia adottato ed attuato un MOG idoneo alla prevenzione dei reati della fattispecie di quello commesso.

2.5.3 La confisca

Con la sentenza di condanna viene sempre disposta la confisca del profitto generato dalla commissione dell'illecito, ad eccezione della parte che deve essere restituita ad eventuali soggetti danneggiati. Qualora la confisca dei beni costituenti direttamente il profitto del reato non sia possibile, la stessa può essere applicata su denaro, beni o altre utilità di pari valore.

2.5.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

Nel caso in cui il giudice applichi sanzioni interdittive può disporre anche la pubblicazione della sentenza di condanna, a cura della Cancelleria ed a spese dell'ente. La pubblicazione avviene in uno o più giornali e mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sua sede principale. Risulta evidente come questa tipologia di sanzione abbia un impatto rilevante sull'immagine dell'ente, ed in modo particolare se trattasi di società partecipata da Enti pubblici territoriali, come nel caso di APT SpA.

2.6 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Come già espresso il MOG, per essere considerato adeguato alla prevenzione della commissione dei reati presupposto, deve essere coerente rispetto all'estensione dei poteri delegati ed alla presenza, anche solo in via potenziale, del rischio di commissione degli illeciti.

Il modello deve perciò rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree aziendali a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli, al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (Organismo di Vigilanza);
- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Occorre, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo predisposto sia stato affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Modello deve prevedere infine modalità atte a tutelare le persone che, all'interno del proprio ambito operativo, rilevano una possibile frode o un pericolo o un serio rischio e decidono di segnalarlo ("whistleblowing").

In Italia la prima disciplina sul whistleblowing è stata introdotta con la legge 190/2012 (c.d. legge "Severino"), che ha inserito l'art. 54-bis nel corpo del Testo unico del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001), prevedendo un regime di speciale tutela del dipendente pubblico che segnala all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o ancora all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, "al fine di incentivare i medesimi dipendenti a denunciare gli illeciti rilevanti partecipando all'emersione dei fenomeni di corruzione e di mala gestio". Successivamente, la legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di pratiche illegali realizzate all'interno di enti pubblici e privati, ha aggiunto tre nuovi commi all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Il Modello deve quindi prevedere un efficace sistema di whistleblowing, atto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante ed a consentire, ai soggetti che occupano posizioni apicali e a quelli a loro subordinati, di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del MOG. A tal fine, l'Azienda ha adottato una specifica procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per quanto di sua competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale da lui indicata. Viene prevista, infine, la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del segnalante in una fase successiva alla denuncia. Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti, licenziamenti e trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di provare, in sede procedimentale, che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il Modello, infine, deve essere periodicamente verificato per valutarne l'adeguatezza in esito alla sua capacità di prevenire la commissione degli illeciti, nonché aggiornato qualora intervengano modifiche alla legislazione di riferimento (es. introduzione di nuovi reati presupposto), all'organizzazione dell'ente o qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

2.7 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

2.7.1 Definizione degli obiettivi e delle finalità perseguiti con l'adozione del Modello 231

Accanto alla necessità di poter avvalersi della potenzialità esimente, data dall'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione, l'Azienda ha ritenuto opportuno dotarsi di questo strumento gestionale a tutela della posizione e dell'immagine propria, dei Soci e dei dipendenti, collaboratori e fornitori, e ad ulteriore garanzia di trasparenza e correttezza nella conduzione dell'attività.

Il Modello rappresenta inoltre uno strumento di diffusione e rafforzamento della cultura della legalità, attraverso comportamenti, prassi e procedure improntati alla correttezza e linearità e tali da prevenire in maniera efficace la commissione di illeciti costituenti reato presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tutto ciò acquista ulteriore rilevanza rispetto alla composizione societaria dell'Azienda, partecipata in larga maggioranza da Enti pubblici territoriali, ed alla sua attività di gestione di un pubblico servizio (trasporto pubblico locale nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, effettuato all'interno del consorzio TPL FVG scarl, titolare del Contratto di Servizio, di cui APT S.p.A. fa parte).

Il Modello è strutturato in due sezioni. La Parte Generale illustra l'organizzazione aziendale, i riferimenti normativi, la struttura e modalità di redazione del Modello stesso, della sua adozione, implementazione, aggiornamento e comunicazione, e l'attività di controllo, inteso sia come controllo interno che come attività del soggetto terzo, definito ed individuato dal D.Lgs. 231/2001 nell'Organismo di Vigilanza. La Parte Speciale, redatta a seguito di un'accurata analisi dei rischi per ciascun reato presupposto, riporta, all'interno di ciascun processo aziendale e coinvolgendo le funzioni via via interessate, i protocolli esistenti a presidio delle attività. L'efficace attuazione dei protocolli, attestata da verifiche e monitoraggi sistematici e formalizzati e dall'applicazione del sistema sanzionatorio, consente la mitigazione del rischio e rappresenta concreto valore esimente, in caso di procedimento dell'Autorità giudiziaria nei confronti della società.

2.7.2 Le Linee guida

Considerato l'impatto delle sanzioni ex D.Lgs. 231/2001 sul patrimonio, sull'immagine e sulla stessa attività delle aziende, alcune Associazioni nazionali di categoria, generali o di particolari settori produttivi, o ancora Associazioni di professionisti, hanno ritenuto opportuno procedere alla redazione di Linee Guida per le aziende ed i professionisti associati. Attraverso questo strumento le Associazioni di categoria intendono, da un lato, promuovere la costruzione di Modelli di Organizzazione e Gestione aderenti alle caratteristiche delle imprese, ed al loro costante aggiornamento ed implementazione di pari passo con l'evolversi della normativa, del contesto e dell'organizzazione aziendale; dall'altro valorizzare, di fronte all'Autorità giudiziaria, l'impegno economico ed organizzativo sostenuto dalle imprese per ottemperare alle disposizioni del Decreto e così attuare e diffondere la cultura della legalità.

Come previsto dall'art. 6 del Decreto, le Linee Guida vengono sottoposte al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, esprime osservazioni in merito alla loro idoneità.

Nella redazione del presente MOG si è tenuto conto, in primis, delle Linee Guida di Asstra – Associazione Nazionale Trasporti, alle quali l'Azienda aveva già fatto riferimento per le precedenti stesure del Modello. Le Linee Guida Asstra, approvate nel 2013 ed ora in fase di aggiornamento, sono rivolte al peculiare contesto delle aziende che effettuano servizi di trasporto pubblico di linea, la cui attività principale espone quindi a rapporti continui con la Pubblica Amministrazione. Accanto a ciò, la composizione societaria di larga parte di queste imprese è costituita da società controllate o partecipate da Enti pubblici, fattore che impone ulteriori obblighi e adempimenti rientranti in alcune attività ritenute "sensibili" e quindi a rischio di commissione di reato presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Dalle Linee Guida Asstra è stato mutuato anche il Codice Etico attualmente vigente in APT SpA.

Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" di Confindustria (ultimo aggiornamento 2014) presentano, invece, spunti di particolare interesse in ordine alla realizzazione di un sistema di gestione del rischio ed alla strutturazione di efficaci sistemi di controllo, prima di tutto interno ed a vari livelli. Una sezione apposita è inoltre dedicata alla responsabilità da reato nei gruppi di imprese, in quanto l'eventualità di incorrere in concorso di reato con altre imprese facenti parte di consorzi, gruppi, holding costituisce un aspetto critico, in rapporto alla complessità di questi contesti.

2.7.3 Mappatura dei rischi ed identificazione dei processi sensibili ("risk analysis")

L'analisi del rischio reato è stata condotta individuando, prima di tutto, i processi di cui si compone l'intera filiera dell'attività aziendale e gli uffici coinvolti; sovente, in un singolo processo intervengono più uffici diversi, ciascuno per la propria specifica competenza.

Successivamente è stata condotta l'analisi vera e propria, considerando in ciascun caso l'imprescindibile condizione che il reato venga commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda. Per ciascun reato per il quale l'Azienda possa essere sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono stati individuati i processi nell'ambito dei quali, anche solo potenzialmente, il reato potrebbe essere commesso, cercando di individuare, laddove possibile, degli specifici esempi di attività peculiari dell'Azienda e l'eventualità di situazioni di concorso nella commissione dell'illecito.

2.7.4 "Gap analysis"

Per ciascun processo sono stati indicati i presidi (ad esempio, presenza e diffusione del Codice Etico, procedure, regolamenti, sistema di controlli interni, formazione continua del personale, ecc.) attualmente esistenti e finalizzati non solo alla regolamentazione ed al monitoraggio dell'attività, ma anche alla prevenzione della commissione di illeciti.

Sulla base di questi elementi sono stati poi attribuiti punteggi in ordine ai fattori costituenti la Probabilità della commissione del reato presupposto e la Gravità delle sue ripercussioni sull'Azienda; i valori attribuiti a ciascun fattore vanno da 1 a 4 in scala crescente.

Per la determinazione della Probabilità ($P = Fr \times Fa \times Pr$) sono state valutate la Frequenza (Fr) del processo (con quale frequenza il processo si ripete in Azienda), la Facilità (Fa) di violazione delle regole (in relazione sia alla natura del reato stesso, che ai presidi di tutela attualmente presenti in Azienda), gli eventuali Precedenti (Pr) di commissione dell'illecito (anche solo potenziali).

La Gravità ($G = Sa \times Be \times Im$) è stata invece determinata da fattori quali la gravità delle conseguenze sull'Azienda (in relazione alla tipologia di reato ed alle Sanzioni - Sa, in numero di quote, stabilite per ciascun illecito dal D.Lgs. 231/2001), i possibili Benefici (Be) derivanti per l'Azienda dalla commissione dell'illecito (interesse o vantaggio, anche indiretti) e la rilevanza del danno di Immagine (Im), in considerazione non solo della specificità del reato, ma anche della natura di APT SpA come società partecipata da Enti pubblici locali ed esercente un servizio pubblico.

Tali fattori hanno concorso alla determinazione del punteggio finale (dato dal prodotto di Probabilità x Gravità), che definisce la misura del rischio derivante da un'eventuale commissione di ciascun reato presupposto e ne caratterizza le specifiche esigenze in ordine ad integrazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e periodicità e specificità dei controlli:

- Da 1 a 27= rischio trascurabile/area verde;
- Da 27 a 64= rischio minimo/area gialla;
- Da 64 a 216= rischio medio/area arancione;
- Da 216 a 512= rischio elevato/area rossa;
- Da 512 in su= rischio massimo/zona bordeaux.

| | |
|-----------------------------|---|
| RISCHIO TRASCURABILE | NON RICHIEDE ALCUNA AZIONE |
| RISCHIO MINIMO | E' SUFFICIENTE SORVEGLIARE IL PROCESSO |
| RISCHIO MEDIO | INTEGRARE I PROCESSI ESISTENTI NEL MEDIO PERIODO. SE CIO' NON è POSSIBILE (RISCHIO INELIMINABILE) E' NECESSARIO CONTROLLARE A INTERVALLI REGOLARI (Es. BIENNALE) I PROCESSI E/O LE ATTIVITA' E DARNE EVIDENZA ALL'ODV |
| RISCHIO ELEVATO | INTEGRARE I PROCESSI ESISTENTI NEL BREVE PERIODO. SE CIO' NON è POSSIBILE (RISCHIO INELIMINABILE) E' NECESSARIO CONTROLLARE A INTERVALLI REGOLARI (ES. ANNUALE) I PROCESSI E/O LE ATTIVITA' E DARNE EVIDENZA ALL'ODV |

RISCHIO MASSIMO

INTEGRARE I PROCESSI ESISTENTI URGENTEMENTE. SE CIO' NON è POSSIBILE (RISCHIO INELIMINABILE) E' NECESSARIO CONTROLLARE A INTERVALLI BREVI I PROCESSI E/O LE ATTIVITA' E DARNE EVIDENZA ALL'ODV

Per quanto riguarda procedure e documenti esistenti a presidio delle attività a rischio reato, sono stati considerati i Regolamenti interni (quali, ad esempio, il Regolamento interno lavori, servizi e forniture), la documentazione di gestione degli adempimenti in materia di privacy e la documentazione del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza (procedure, istruzioni operative). L'Azienda è infatti certificata da un ente terzo in conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2015 (Qualità), UNI EN 13816:2002 (Qualità del servizio nel trasporto pubblico di passeggeri), UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) e UNI ISO 45001:2018 (Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro).

Si deve però considerare, come ben espresso nelle Linee Guida Confindustria, che i Sistemi di gestione certificati hanno una valenza diversa rispetto alle finalità espresse dal D.Lgs. 231/2001: possono costituire un utile punto d'appoggio, ma non sono sufficienti a mettere l'ente a riparo dalla commissione di illeciti. Si ricorda, infatti, che il MOG deve essere adottato ed efficacemente attuato, e ciò si traduce in una più ampia e completa articolazione di presidi, costituita non solo da regolamenti e procedure, ma anche e soprattutto da misure organizzative, controlli registrati, flussi informativi tracciati.

Accanto ai presidi esistenti, quindi, vi è la fondamentale previsione dell'attività di miglioramento, volta ad integrare le prassi ed i regolamenti aziendali con procedure specifiche a copertura dei settori a rischio, ove ne risultino sprovvisti, o ad implementare e rafforzare i protocolli esistenti, laddove non siano ritenuti sufficientemente efficaci a prevenire la commissione di illeciti costituenti reato.

L'analisi dei rischi costituisce perciò un documento dinamico, ad uso interno all'Azienda e che in quanto tale può essere costantemente aggiornato senza che venga intaccato il MOG, fatte salve le ipotesi quali modifiche organizzative o introduzione di nuovi reati presupposto, che necessitano di essere recepite. La dinamicità del documento consente quindi un monitoraggio costante dell'attuazione del Modello e dà evidenza, attraverso la revisione dei punteggi attribuiti, dell'abbattimento dei rischi che può derivare dalla effettiva applicazione delle misure stabilite.

2.7.5 Individuazione delle azioni di miglioramento del sistema

Come accennato al paragrafo precedente, contestualmente all'esame delle fattispecie di reato presupposto previste dal D.Lgs. 231/2001 e dei presidi esistenti, sono emerse le possibili attività di miglioramento dell'organizzazione e della gestione aziendale, riportate anch'esse nell'analisi dei rischi. A titolo esemplificativo, si possono concretizzare in redazione di procedure e regolamenti a copertura di processi a rischio, di implementazione di protocolli e presidi già esistenti, di interventi di formazione mirati al personale maggiormente coinvolto nelle attività sensibili, di definizione di ruoli e responsabilità funzionali ad assicurare la necessaria separazione tra le attività di programmazione, di esecuzione e di monitoraggio e controllo, nonché in una costante attività di formalizzazione e tracciamento di disposizioni e di verifiche, sia a livello interno che per quanto riguarda i controlli effettuati da Organismi o professionisti terzi. Le azioni devono essere programmate e ne devono essere chiaramente definite le responsabilità e le tempistiche di attuazione.

2.8 IL SISTEMA DI CONTROLLO 231

Per adempiere alla sua funzione esimente il MOG, oltre che essere adottato, deve risultare anche efficacemente attuato: sono necessarie, infatti, entrambe le condizioni per poter dimostrare che eventuali commissioni di illeciti siano ascrivibili esclusivamente ad elusioni fraudolente del Modello.

Per garantire tale condizione è necessario che vengano sistematicamente effettuati, formalizzati, e registrati opportuni controlli.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 è affidata a tutta la struttura organizzativa, ciascuno in relazione al proprio ruolo, alle proprie competenze ed alle specifiche aree di intervento: il Direttore Generale ed i Responsabili di funzione sono i principali soggetti incaricati a far partecipi gli altri dipendenti ed i collaboratori sugli aspetti critici di propria competenza.

Per questo ogni singola funzione è chiamata al controllo diretto del processo gestito e presidiato, ma anche al monitoraggio costante dei processi aziendali con cui interagisce. Ciò costituisce un primo livello di controllo ("controllo di linea"), svolto sia in autocontrollo da parte degli operatori, sia da parte dei Responsabili di funzione e preposti di riferimento, sia da risorse interne o esterne all'ente con particolari competenze specialistiche, qualora vi sia questa necessità.

I controlli interni ed esterni sono costituiti da tutte le attività e gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'azienda con l'obiettivo di assicurare:

- a) il presidio dell'economicità, efficacia ed efficienza delle operazioni aziendali, in conformità a strategie, obiettivi e politiche aziendali, ai fini anche della salvaguardia del patrimonio aziendale;
- b) il presidio del rispetto della normativa applicabile all'attività della Società;
- c) il presidio della prevenzione dei reati mediante i protocolli specifici del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001;
- d) il presidio e la prevenzione dei reati corruttivi;
- e) l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili;
- f) il presidio dei rapporti contrattuali con il consorzio TPL FVG scarl e le collaborazioni con le altre aziende che ne fanno parte.

Un secondo livello di controllo è quello svolto attraverso sistematiche verifiche a campione ed un'azione di monitoraggio dei controlli di linea. Nel caso sia necessario ricorrere a professionalità esterne all'ente, come ad esempio per la verifica della conformità legislativa in materia di tutela dell'ambiente e sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, l'audit viene affidato ad uno o più professionisti esperti della materia e dotati, se previsto, delle opportune certificazioni.

In maniera esemplificativa e non esaustiva si elencano gli elementi oggetto di controllo maggiormente caratterizzanti per un efficace monitoraggio delle attività e dei processi "sensibili" nell'ottica di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001:

- presenza di un Codice Etico e/o Codice di comportamento, che individui i valori primari cui l'ente si conferma, i divieti rispetto ai comportamenti in contrasto con le previsioni legislative e con la deontologia professionale, e di un adeguato ed applicato sistema sanzionatorio;
- struttura dell'organizzazione aziendale, in particolare per quanto riguarda la chiarezza e l'effettività di ruoli, poteri (di firma, autorizzativi e di controllo), di funzioni ed ambiti di intervento;
- presenza di procedure, regolamenti, istruzioni e separazione dei compiti nelle fasi critiche dei processi, in particolare per quanto riguarda la gestione dei flussi finanziari;
- flussi comunicativi interni, aggiornamento e formazione del personale;
- presenza di un efficace sistema interno di controllo, tracciato e documentato.

L'efficace attuazione del Modello, infine, deve essere oggetto di un monitoraggio proprio, da effettuarsi da parte di soggetto terzo quale può essere l'Organismo di Vigilanza, come specificato dal Decreto, o comunque da un soggetto dotato delle necessarie competenze tecniche ed in posizione di autonomia ed imparzialità.

2.9 DESTINATARI DEL MODELLO E FORMAZIONE

Sono destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001), ma anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento

degli obiettivi di APT S.p.A.. Fra i destinatari del Modello sono quindi annoverati i componenti degli Organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

La società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle aree “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che APT S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici a cui APT S.p.A. intende attenersi.

I soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la società.

2.9.1 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 ed 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, APT S.p.A. promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite innanzitutto, in maniera quotidiana e costante, dai Responsabili delle singole funzioni, che sensibilizzano i propri collaboratori al rispetto dei protocolli e delle prassi aziendali.

La formazione, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, può avvenire con modalità di effettuazione (incontri formativi, distribuzione di dispense, ecc.). Viene puntualmente registrata e ne viene valutata l'efficacia, anche attraverso strumenti quali test e verifiche.

La società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l'applicazione dei principi etici contenuti nei principi di riferimento del Modello e nel Codice Etico.

2.9.2 Componenti degli Organi sociali e soggetti con funzione di rappresentanza della società

Ai componenti degli Organi Sociali ed ai soggetti con funzioni di rappresentanza della società è resa disponibile copia cartacea e/o digitale del Modello di Organizzazione e Gestione al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta sottoscrivere loro una dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

2.9.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengono con la società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio partner

commerciali, consulenti ed altri collaboratori autonomi), con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute "sensibili" ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al tal fine, la Società fornisce regolarmente ai soggetti terzi più significativi un estratto del Modello o ne richiama le specifiche previsioni di interesse nella documentazione contrattuale.

La società, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti ed i principi ovvero di volta in volta le varie integrazioni o modifiche del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

La comunicazione ai soggetti terzi potrà avvenire anche attraverso la pubblicazione ed il regolare aggiornamento, sul sito internet aziendale, del Codice Etico (e/o Codice di comportamento) e delle eventuali sezioni del Modello ritenute di interesse.

2.10 IL CODICE ETICO

APT S.p.A. ha adottato un Codice Etico, elaborato prendendo spunto da quello predisposto dall'associazione di categoria Asstra, in quanto lo ritiene strumento indispensabile per un corretto funzionamento aziendale, base irrinunciabile per dare sempre maggior affidabilità all'attività della stessa e strumento essenziale di prevenzione dei reati di corruzione.

In altri termini APT S.p.A. ritiene che, nello svolgimento della vita sociale, il semplice rispetto delle norme di legge non sia sufficiente per il raggiungimento degli standard operativi e gestionali desiderati, ma al contrario ogni decisione ed altresì ogni comportamento debbano essere supportati ed indirizzati da regole etiche che integrino le normative specifiche.

In quest'ottica APT S.p.A. considera il Codice Etico la "Carta dei diritti e dei doveri fondamentali", attraverso cui l'Azienda chiarisce le proprie responsabilità etiche e sociali nei confronti dei portatori di interesse interni ed esterni (azionisti, dipendenti, collaboratori, fornitori, Enti pubblici, clienti, ecc.) e ricerca forme di bilanciamento tra i molteplici interessi e le aspettative legittime avanzate dagli stessi portatori di interesse.

Conseguentemente, il rapporto di lavoro con il personale viene gestito nel rispetto della normativa vigente, considerando ogni lavoratore come risorsa umana da valorizzare e motivare, rispettando la normativa in merito alla sicurezza sul lavoro, valutando l'organizzazione dei vari processi produttivi in termini di rischiosità, con l'obiettivo di ridurre al minimo tutti gli elementi di criticità.

Per quanto attiene ai rapporti commerciali APT S.p.A. agisce con imparzialità, prevenendo situazioni di conflitto di interessi ed attuando scrupolosamente criteri di equità ed imparzialità nella gestione degli appalti. Il contenuto del Codice Etico, gli aggiornamenti e le integrazioni sono portati tempestivamente a conoscenza di tutti i destinatari, a cui APT S.p.A. si impegna a fornire una formazione adeguata.

In presenza di violazioni del Codice, APT S.p.A ha attivato un sistema sanzionatorio, coordinando lo stesso con l'All. A del R. D. 148/31 (normativa specifica del rapporto di lavoro degli Autoferrotranvieri).

Lo stesso sistema sanzionatorio esplicherà i suoi effetti anche nei confronti dei terzi, sostanziandosi nell'interruzione dei rapporti contrattuali, fatte salve ulteriori sanzioni previste da specifiche normative.

Il Codice Etico è documento allegato al presente Modello.

2.11 IL SISTEMA DISCIPLINARE: VIOLAZIONE DEL MODELLO E SISTEMA SANZIONATORIO

Condizione necessaria per garantire l'effettività del Modello Organizzativo è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, da applicare in presenza di violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

A titolo esemplificativo costituisce violazione del Modello:

- il compimento di atti/comportamenti non conformi alle disposizioni contenute nel Modello nell'esecuzione di attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione delle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001;
- la violazione delle disposizioni contenute nel Modello o l'omissione di azioni che espongono la Società ad un rischio oggettivo di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, o che sono finalizzate esclusivamente alla commissione di uno di questi reati;
- il compimento di atti/comportamenti corruttivi;
- la realizzazione di atti/comportamenti non conformi alle disposizioni del Codice Etico.

Nel procedimento disciplinare aperto nei confronti dei lavoratori dipendenti saranno rispettate le procedure e garanzie previste dall'art 7 della legge n. 300/1970, Statuto dei Lavoratori, dall'All. A del R.D. 148/1931 e da quanto stabilito nel CCNL Autoferrotranvieri.

Nella definizione del tipo e dell'entità delle sanzioni si dovranno considerare alcuni fattori quali, ad esempio, l'intenzionalità, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, il comportamento complessivo del soggetto, le mansioni o incarichi ricoperti ed altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla segnalazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate del MOG che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla società. Successivamente, il Direttore provvede all'accertamento ed alla contestazione delle infrazioni e all'applicazione di sanzioni disciplinari, con le medesime modalità con cui viene applicato il sistema sanzionatorio previsto dal R.D. 148/1931.

Nei confronti degli stakeholder, agente o ogni altro collaboratore/fornitore, il mancato rispetto delle linee di condotta del Modello o del Codice Etico potrà comportare la risoluzione del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale condotta derivino danni per la APT S.p.A..

2.11.1 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente)

Il personale dipendente dell'Azienda Provinciale Trasporti S.p.A. è tenuto al rispetto di quanto disposto nel Modello di Organizzazione e Gestione, ed in modo particolare di quanto previsto dal Codice Etico.

Ai fini dell'applicazione del provvedimento sanzionatorio vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la società del comportamento illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono le seguenti (ai sensi dell'art. 37 del Regolamento all. A al R.D. 148/1931):

- a) la censura;
- b) la multa, che può elevarsi fino all'importo di quattro ore lavorative;
- c) la sospensione dal servizio, per una durata che può estendersi fino a 10 giorni;
- d) la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga per la durata di tre o sei mesi od un anno per le aziende presso le quali siano stabiliti aumenti periodici dello stesso stipendio o paga;
- e) la retrocessione;
- f) la destituzione.

E' fatta in ogni caso salva la facoltà per la Società di agire per il risarcimento.

In particolare incorre:

- a) nell'applicazione della censura, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello, incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello stesso, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo; la presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere b), c), d), e);
- b) nell'applicazione della multa, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), c), d), e);
- c) nell'applicazione della sospensione dal servizio fino a dieci giorni e nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello come "a rischio", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali; la presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), d), e);
- d) nell'applicazione della retrocessione, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello come "a rischio", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali; la presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), c), e);
- e) nell'applicazione della destituzione, il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e riportati nel Modello e/o la concreta applicazione a carico della Società di una delle misure previste dal Decreto; viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della società nei confronti del dipendente; è fatta salva l'applicazione dell'art. 46 del Regolamento all. A al R.D. 148/1931 in materia di misura cautelare.

2.11.2 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare che di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Al fine di regolamentare le conseguenze dell'adozione di comportamenti illeciti, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, viene applicata una sanzione che può andare dalla censura scritta al licenziamento per giusta causa con preavviso, sino al licenziamento per giusta causa senza preavviso.

2.11.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

2.11.4 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

2.11.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendone all'eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva la richiesta risarcitoria.

2.11.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal MOG agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione di reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, può essere sanzionata o essere causa di risoluzione del contratto, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società 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.

3. L'ORGANO DI VIGILANZA

3.1 REQUISITI E COMPITI DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza si qualifica come organo costituito all'interno dell'ente e riferisce direttamente ai vertici societari, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Deve avere i seguenti requisiti:

- autonomia ed indipendenza: tali requisiti devono riferirsi all'Organismo in quanto tale e devono caratterizzare la sua azione. A questo proposito, è necessario che l'Organismo di Vigilanza sia privo di compiti operativi che, facendolo partecipare a decisioni o attività dell'ente, possano ledere l'obiettività di giudizio;
- professionalità: intesa come insieme di competenze, strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo sia consulenziale;
- continuità di azione: per poter garantire una efficace e costante attuazione del MOG è necessario che la struttura dell'Organismo di Vigilanza sia provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse;
- onorabilità: da intendersi nei medesimi termini previsti, con riferimento ad amministratori e componenti del Collegio Sindacale, dalla normativa societaria.

APT SpA ha stabilito che l'Organismo di Vigilanza deve essere costituito in forma collegiale e formato da tre componenti, di comprovata professionalità ed esperienza in materia legale, amministrativa, di organizzazione e gestione aziendale, nonché in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale previsione è motivata dalla necessità di poter svolgere efficacemente il controllo ed il monitoraggio su tutte le aree ed i processi ritenuti sensibili rispetto alla commissione di illeciti; considerato il costante aumento del novero dei reati presupposto contemplati dalla norma, è necessaria una copertura ad ampio raggio delle attività aziendali.

Al fine di garantire i requisiti di autonomia, indipendenza ed onorabilità, APT SpA ha stabilito che i componenti dell'Organismo di Vigilanza vengano individuati tra professionisti esterni all'ente, e che non possano essere nominati:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori (interdetti, inabilitati, falliti, condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi) e per i sindaci;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori e dei sindaci della società; gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori e dei sindaci delle eventuali società da questa controllate, delle società che eventualmente la controllano e di quelle eventualmente sottoposte a comune controllo;
- coloro che sono legati alla società, o alle società da questa eventualmente controllate, o alle società che eventualmente la controllano o a quelle eventualmente sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o personale che ne possano compromettere l'indipendenza.

I suddetti motivi sono da estendersi anche alla risorsa di cui l'Organismo di Vigilanza si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

All'Organismo di Vigilanza sono assegnati compiti di monitoraggio, verifica, aggiornamento ed implementazione del Modello; l'Organismo quindi deve:

- verificare periodicamente (in particolar modo qualora sopraggiungano mutamenti normativi o organizzativi) la mappatura delle aree a rischio;

- promuovere e monitorare iniziative dirette alla diffusione del Modello e del Codice Etico della società e, quindi, la formazione del personale, anche neo assunto, in ordine ai principi e alle regole che governano la società;
- promuovere le iniziative più idonee alla divulgazione dei principi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche su determinate attività o operazioni ritenute sensibili;
- verificare periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure esistente in Azienda, testando la coerenza dei poteri di spesa con il ruolo ricoperto dai soggetti interessati;
- verificare, a cadenza periodica, che tutte le componenti e gli elementi individuati nel Modello siano coerenti e rispondenti alle esigenze del D.Lgs. 231/2001;
- controllare la correttezza della tenuta e conservazione della documentazione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali, al fine di ottenere tutte le informazioni e l'ausilio necessario per monitorare e migliorare il Modello.

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

Conformemente a quanto disposto dall'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione e di curare il suo aggiornamento.

La funzione dell'OdV si concretizza quindi nel:

- verificare l'efficacia del Modello, anche a seguito di interventi legislativi e/o della normale evoluzione aziendale, con particolare riguardo alla sua capacità di prevenzione ed impedimento della commissione dei reati presupposto individuati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- promuovere l'aggiornamento del Modello e, se necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso;
- vigilare sulla conoscenza e sull'effettiva applicazione del Modello all'interno della società;
- effettuare verifiche periodiche ed i relativi follow-up sulle componenti del Modello;
- assicurare l'effettività dei flussi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- ricevere, attraverso la casella di posta elettronica dedicata odv@aptgorizia.it, le segnalazioni di situazioni di criticità o possibili violazioni delle disposizioni aziendali, in particolare per quanto riguarda le violazioni a protocolli e presidi contenuti nel Modello; l'OdV ne verificherà poi la fondatezza e comunicherà al Consiglio di Amministrazione i risultati delle istruttorie;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate rispetto alle disposizioni del Modello, che possano comportare l'insorgere di responsabilità in capo alla società.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. Ciò posto, a titolo meramente indicativo, si specifica che:

- all'Organismo di Vigilanza è riconosciuto il libero accesso presso tutte le funzioni della società, senza alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario;
- l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni;
- l'Organismo di Vigilanza potrà disporre, per esigenze necessarie al corretto svolgimento dei suoi compiti e previo assenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, della dotazione di risorse finanziarie che il Consiglio stesso provvederà ad assegnare.

3.3 IL REGOLAMENTO DELL'ODV E L'ATTIVITA' DI REPORTING

L'Organismo di Vigilanza adotta un Regolamento interno che disciplina l'ambito della propria organizzazione, quale, ad esempio: le forma, gli strumenti, i tempi e le modalità di esercizio della propria funzione; la determinazione della periodicità dei controlli di routine o dei controlli anche a sorpresa; le modalità di verbalizzazione delle operazioni di vigilanza eseguite; ecc..

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, con periodicità annuale, definisce e approva un Piano di Vigilanza che riporta la pianificazione delle attività da porre in essere per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Le modalità di pianificazione ed attuazione assicurano che i risultati di tali audit siano rappresentativi dello stato di applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione. Gli audit mirano a:

- verificare tutti gli elementi del MOG per la responsabilità amministrativa;
- accertare se le prassi attivate e i relativi risultati siano in accordo con quanto pianificato;
- valutare l'efficacia complessiva del Modello.

I criteri adottati per la pianificazione degli audit interni sono i seguenti:

- stato ed importanza dei rischi collegati ai processi ed ai settori oggetto di verifica;
- risultati di precedenti audit;
- normali controlli periodici;
- settori da sottoporre a particolare sorveglianza;
- modifiche organizzative introdotte.

Il Piano di Vigilanza, notificato al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Direttore Generale, individua i settori, i processi, i responsabili, le procedure, le date o comunque il periodo dell'audit.

Per l'esecuzione delle verifiche sono utilizzate le seguenti modalità:

- colloqui ed ispezioni;
- esame della documentazione;
- osservazione diretta del modo di operare.

Le attività svolte in sede di audit sono sinteticamente riportate in appositi verbali che ne documentano altresì i risultati, riportando almento le seguenti informazioni:

- data dell'audit e settore/attività verificato;
- descrizione documentata delle carenze e/o delle infrazioni rilevate, indicando, là dove risultino evidenti, anche le possibili cause;
- eventuali commenti del Responsabile del settore interessato;
- eventuali azioni migliorative/correttive proposte al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza redige inoltre, con cadenza annuale, una Relazione dettagliata sull'attività svolta, sull'esito dei controlli e sulle eventuali segnalazioni ricevute, e la trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Direttore Generale.

Eventuali violazioni del Modello accertate o tali comunque da necessitare l'adozione di provvedimenti urgenti vengono comunicate tempestivamente dall'OdV ai medesimi soggetti.

3.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Per consentire ed agevolare l'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza è indispensabile che l'Azienda gli fornisca regolarmente e con tempestività tutte le informazioni, relative all'attività esercitata, relative alle aree soggette a controllo e, comunque, tutte le informazioni che potrebbero risultare utili e pertinenti.

In particolare, saranno i Responsabili di funzione e le figure apicali coinvolti nei processi sensibili a dover produrre flussi comunicativi tempestivi e formalizzati, come previsto dai protocolli riportati nella Parte Speciale, sia a cadenza periodica che in via incidentale al verificarsi di determinate circostanze rilevanti ai sensi

di quanto disposto nel Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni relative a:

- sistema di deleghe ed organigramma vigente;
- 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;
- l'avvio di un provvedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati per violazioni al Modello, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- ogni atto o documento relativo a finanziamenti, erogazioni o contributi pubblici, sia ricevuti dalla società che erogati alla clientela;
- i prospetti riepilogativi redatti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private, ed in particolare se con Enti pubblici;
- notizie relative a commesse attribuite da soggetti pubblici che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- informazioni relative alla gestione del personale, in particolare per quanto riguarda le assunzioni;
- informazioni sull'impiego delle risorse finanziarie per l'acquisto di beni e servizi o per attività di investimento;
- reportistica e documentazione periodica in materia di gestione ambientale e di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

L'OdV inoltre, con lo scopo di integrare ed aggiornare il Modello, favorisce l'invio di proposte ed interventi da parte del personale dipendente a tutti i livelli, acquisendo informazioni dai singoli lavoratori che, a qualsiasi titolo, possono essere al corrente di fatti e/o notizie rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Le comunicazioni possono essere trasmesse all'indirizzo di posta elettronica odv@aptgorizia.it. Al medesimo indirizzo possono essere inoltrate le segnalazioni in merito a possibili violazioni di quanto disposto dal Modello, con le modalità previste dalla Procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza ("Whistleblowing"), documento allegato al MOG.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione e di segnalazione non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ed al segnalante deve essere garantito il diritto alla riservatezza.

L'OdV ha il compito di verificare tutte le segnalazioni e le informazioni che gli pervengano, anche se in forma anonima. In questo caso l'OdV procederà ad avviare un'indagine preliminare al fine di valutare la fondatezza delle segnalazioni stesse. Solamente se a seguito di tale indagine preliminare dovessero emergere degli elementi significativi, l'OdV provvederà ad accertare la presunta violazione nei modi previsti.

Qualora sia necessario avviare un'indagine, l'OdV si attiverà nel più breve tempo possibile per acquisire la documentazione necessaria e per ascoltare l'autore della segnalazione (che in ogni caso godrà del diritto dell'anonimato) o il suo diretto responsabile in merito alla presunta violazione e/o ogni altro eventuale soggetto coinvolto o informato, al fine di giungere ad una ricostruzione dei fatti il più possibile chiara ed oggettiva.

In caso ricezione di segnalazioni di presunte violazioni o reati con intento calunnioso, l'OdV ha facoltà di segnalare il responsabile al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei provvedimenti disciplinari del caso.

In qualunque momento l'OdV può fare richiesta di informazioni e documentazione. In caso di mancata risposta, senza che sia stata prodotta una comprovata motivazione, l'OdV ha facoltà di segnalare i Responsabili della mancata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

I flussi informativi consentono all'Organismo di Vigilanza di segnalare alla società le necessità di modifica, aggiornamento ed implementazione del Modello di Organizzazione e Gestione, al fine di renderlo uno strumento costantemente aderente alla realtà aziendale ed al contesto normativo di riferimento, in modo da mantenerne nel tempo la validità e l'efficacia nella prevenzione della commissione dei reati. Sempre a tal fine l'OdV segnala all'Azienda le eventuali necessità di aggiornare o integrare la formazione del personale aziendale, in modo particolare per quanto riguarda i temi della legalità, le novità normative e tutte le disposizioni o prassi afferenti alle attività individuate come sensibili.

3.5 GESTIONE DELL'INCARICO ALL'ODV

3.5.1 Affidamento

I componenti dell'Organismo di Vigilanza vengono nominati dal Consiglio di Amministrazione, di norma nella prima seduta utile successiva all'insediamento. I componenti vengono individuati tra professionisti in possesso dei già specificati requisiti di competenza ed onorabilità; il Consiglio sceglie tra loro il Presidente.

La nomina viene formalizzata con apposita lettera di incarico, che viene sottoscritta per accettazione; contestualmente, il componente che accetta l'incarico dovrà produrre apposita dichiarazione in merito all'assenza di cause di incompatibilità.

Per ciò che concerne, invece, la durata dell'Organismo di Vigilanza, esso rimane in carica fino alla permanenza in carica del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Al fine di garantire la dovuta continuità delle funzioni di controllo, l'Organismo durerà in carica – comunque – sino alla nomina di un nuovo soggetto, ovvero della comunicazione con cui il Consiglio di Amministrazione non intende più avvalersi di un Organismo di Vigilanza.

3.5.2 Sospensione

In casi di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione può disporre la sospensione di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, costituiscono casi di sospensione:

- l'aver riportato una condanna, ancorché non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero una condanna, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione o l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale;
- l'essere indagato in relazione ad uno dei reati previsti dal decreto o a reati della stessa indole.

3.5.3 Revoca

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantire l'assoluta indipendenza dello stesso.

Per giusta causa di revoca dei poteri possono intendersi, in via non esclusiva:

- la perdita dei requisiti soggettivi presenti al momento della nomina;
- il sopraggiungere di una eventuale causa di incompatibilità;

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico (ad es. violazione dell'obbligo alla riservatezza in merito a notizie e fatti non di pubblico dominio acquisiti in funzione dell'incarico di membro dell'OdV; l'assenza dalle riunioni dell'OdV finalizzate a redigere i rapporti per la Direzione senza giustificati motivi; la mancata segnalazione all'A.U. della perpetrazione di reati nello svolgimento di attività aziendali, che derivi da grave negligenza o da grave imperizia del membro dell'OdV; la mancata segnalazione all'A.U. della necessità di aggiornamento del Modello entro sei mesi dall'introduzione di nuovi reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001);
- l'eventuale coinvolgimento in un procedimento penale o civile che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza.

La revoca dei poteri potrà essere decisa solo mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, da adottarsi con maggioranza dei due terzi dei componenti o, comunque, arrotondate per eccesso, e previo parere del Collegio Sindacale.

4. APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

4.1 L'APPROVAZIONE DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione e Gestione viene approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, mediante apposita delibera.

La delibera di approvazione ed adozione viene notificata al Direttore Generale per tutti gli adempimenti successivi (pubblicazione, comunicazione, attuazione, formazione).

4.2 LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO

L'Azienda, al fine di dare efficace attuazione al MOG, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della società è quello di comunicare i contenuti ed 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 della società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire 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 nello stesso e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'Azienda e sulle norme comportamentali.

La comunicazione, a tutti i livelli, deve essere tracciabile e prevedere quindi forme di attestazione di ricevuta. Idonei strumenti di comunicazione (ad esempio, posta elettronica interna) saranno adottati per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La società fornirà ai soggetti terzi più significativi che con essa intrattengono rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, ed in particolare a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute "sensibili" ai sensi del D.Lgs. 231/2001, un estratto del Modello o ne richiamerà le specifiche previsioni di interesse nella documentazione contrattuale.

La comunicazione ai soggetti terzi potrà avvenire anche attraverso la pubblicazione ed il regolare aggiornamento, sul sito internet aziendale, del Codice Etico e delle eventuali sezioni del Modello ritenute opportune per questa finalità.

4.3 L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E L'ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITA'

L'efficacia del Modello è imprescindibile dalla sua concreta ed effettiva attuazione: i protocolli ed i presidi individuati a livello organizzativo e procedurale devono, infatti, trovare applicazione nella struttura delle funzioni aziendali, nelle deleghe, nelle separazioni tra i vari ruoli, nell'effettiva osservanza di protocolli, procedure, istruzioni operative ed in generale di tutte le disposizioni previste nella Parte speciale.

In particolare, risulta fondamentale sia la formazione iniziale e continua del personale aziendale rispetto alle prassi operative atte a impedire la commissione di illeciti, sia la formazione specifica per le particolari mansioni e funzioni: un elevato livello di professionalità ed un costante aggiornamento sono infatti strumenti importanti per qualificare la correttezza delle attività aziendali.

Ulteriore elemento necessario per attestare l'effettiva applicazione del Modello è la formalizzazione di tempestivi, costanti e puntuali flussi informativi, opportunamente tracciati, che assicurano la circolarità delle informazioni rilevanti, ai fini di una organizzazione e gestione efficace non solo nella prevenzione dei reati, ma anche nel suo ottimale funzionamento.

L'effettiva applicazione del Modello è attestata mediante i controlli e gli audit, svolti in primis dai responsabili di funzione e, come previsto dalla sua funzione, dall'Organismo di Vigilanza.

4.4 IL RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO E DEI REATI PRESUPPOSTO: MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione, con propria delibera, stabilisce la necessità e l'opportunità dell'aggiornamento ed adeguamento del Modello in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni sono comunicate all'interno ed all'esterno della società per la loro immediata applicazione ed all'Organismo di Vigilanza per le dovute verifiche.

Rimane, inoltre, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamento e/o di adeguamento del Modello dovuto 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 d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e successivi del D.M. 26/06/2003 n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 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.

Il Modello sarà comunque sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale, da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, sia alle strutture aziendali a ciò preposte sia, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.