

ATP

AZIENDA TRASPORTI PUBBLICI



PRINCIPI DEL MODELLO 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di ATP il 27 gennaio 2015

INDICE

PREFAZIONE

1 - QUADRO NORMATIVO

2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS N°231/2001

3 - ORGANISMO DI VIGILANZA

4 - STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6 - ADOZIONE DEL MODELLO-CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO



Prefazione

Il Consiglio di Amministrazione Dell'Azienda Trasporti Pubblici di Nuoro ha approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ex Decreto Legislativo 08/06/2001 n°231 (di seguito anche il "Modello").



1. QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo 08/06/2001 n°231 (di seguito anche “D.lgs n°231/2001” o il “Decreto”) ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate penalmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio della società stessa dagli amministratori o dai dipendenti

Il D.lgs n°231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del citato decreto, un valore scriminante all’adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto. I modelli sono adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni di categoria, fra le quali CONFINDUSTRIA E ASSTRA, e comunicati al MINISTERO DELLA GIUSTIZIA.

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

Secondo il D.lgs n°231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- ✓ *da “ persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (definiti soggetti – in posizione apicale o apicali, art. 5, comma 1, lett. a, del D.lgs n°231/2001);*
- ✓ *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. “soggetti sottoposti all’altrui direzione”; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs n°231/2001);*

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art.5, comma 2, del D.lgs n°231/2011), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono soltanto quelle espressamente individuate dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall’art.2 del D.lgs n°231/2001.

Le fattispecie prese in esame per la redazione del Modello possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- ✓ **delitti contro la Pubblica Amministrazione** – si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D.lgs n°231/2001 (artt. 24 e 25);
- ✓ **delitti contro la fede pubblica** – quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall’art. 25-bis del Decreto e introdotti dalla Legge 23 novembre 2001, n°409, recante “*Disposizioni urgenti in materia dell’introduzione dell’Euro*”;
- ✓ **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico** – (richiamati dall’art.25 – *quater* D.lgs n°231/2001, introdotto dall’art. 3 della Legge 14 gennaio 20013, n°7). Si tratta di “ *delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico,*

previsti dal Codice Penale e dalle Leggi Speciali”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall’art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”);

- ✓ **abusi di mercato**, richiamati dall’art. 25 – *sexies* del Decreto, come introdotto dall’art.9 della Legge 18 aprile 2005, n°62 (*Legge Comunitaria 2004*);
- ✓ **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall’art 25 – *quinquies*, introdotto nel Decreto dall’art.5 della Legge 11 agosto 2003, n°228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- ✓ **reati transnazionali**, l’art.10 della Legge 16 marzo 2006 n°146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa Legge che presentino la caratteristica di transnazionalità;
- ✓ **delitti contro la vita e l’incolumità individuale**, l’art. 25 – *quater.1* del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è conducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- ✓ **reati in materia di salute e sicurezza**, l’art 25- *septies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, c.p. (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro;
- ✓ **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, l’art. 25 – *octies* del Decreto stabilisce l’estensione della responsabilità dell’ente anche con riferimento ai reati previsti dagli artt. 648, 648-*bis* e 648-*ter* c.p.

In base all’art. 187-*quinquies* del D.lgs 24 febbraio 1998, n°58 (c.d. T.U.F.), l’ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all’importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187- *bis* T.U.F.) e di manipolazioni del mercato (art. 187- *ter* T.U.F.), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei “soggetti apicali” e dei “soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza”. Per di più, l’ultimo comma del citato art. 187 –*quinquies* T.U.F. dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del D.lgs n°231/2001, ivi espressamente richiamate concernenti, fra l’altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente.

1.4 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs n°231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E’ esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art.26 D.lgs 231/2001).

1.5 Reati commessi all’estero

Secondo l’art.4 del D.lgs n°231/2001, l’ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – contemplati dallo stesso D.lgs n°231/2001- commessi all’estero.

I presupposti su quali si fonda la responsabilità dell’ente per reati commessi all’estero sono:

- a) Il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all’ente, ai sensi dell’art.5, comma 1, del D.lgs n°231/2001:
- b) L’ente deve aver la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano:

- c) L'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs n°231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d) Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6 Sindacato di idoneità

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

- La verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- Il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire reati" il Modello, che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001

2.1 Elementi del Modello

Ai sensi del comma 2 dell'art.6 del D.lgs n°231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

L'adozione di modelli organizzativi, astrattamente idonei a prevenire i reati di cui al D.lgs n°231/2001 deve essere corredata dall'efficace attuazione degli stessi e da una procedura che garantisca il tempestivo aggiornamento e adeguamento.

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

- a) Incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- b) Regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione dei reati richiamati dal D.lgs n°231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'ATP, comprende i seguenti elementi:

- Processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati richiamati dal D.lgs n°231/2001;
- Previsioni di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- Processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- Organismo di vigilanza;
- Flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione dei confronti dell'organismo di vigilanza;
- Sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- Piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con l'Azienda;
- Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice di Comportamento 231;
- Codice Etico.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- ✓ Principi di riferimento del Modello;
- ✓ Codice di Comportamento 231;
- ✓ Codice Etico.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dal Direttore Generale coadiuvato dalle funzioni aziendali competenti in ottemperanza del Modello stesso.

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Organismo di Vigilanza ATP

L'Organismo di Vigilanza dell'ATP è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e i suoi membri restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica il Consiglio di Amministrazione che li ha nominati e sono rieleggibili.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane dedicate:

- Relazioni di parentela, *coniugio*, o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Azienda tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- Titolarità diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sull'Azienda;
- Funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero dall'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- Sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione di pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs n°231/2001 o altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;

- Condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- Pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla Legge 27 dicembre 1956 n°1423 e alla Legge 31 maggio 1965 n°575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art.2 bis della Legge n°575/1965 ovvero decreto di applicazione di misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture dell'Azienda. La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa dell'Azienda) mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcuno altro organo o funzione dell'Azienda. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali dell'Azienda.

L'Organismo nomina al proprio interno un Presidente al quale è assegnato il ruolo di coordinatore. All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza di funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art.6 del D.lgs n°231/2001, che si estendono a tutti i settori e funzioni dell'Azienda. All'Organismo di Vigilanza sono affidati, tra gli altri, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- ✓ Vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.lgs n°231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- ✓ Svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo – con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza – e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- ✓ Accedere liberamente presso qualsiasi unità dell'Azienda – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs n°231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- ✓ Richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
- ✓ Curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte di eventuali aggiornamenti e adeguamenti;
- ✓ Verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;

- ✓ Assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappature e classificazione delle attività sensibili;
- ✓ Verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs n°231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- ✓ Assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- ✓ Fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- ✓ Formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza;
- ✓ Segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate dal Modello che possono comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Azienda;
- ✓ Promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del Modello;
- ✓ Verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs n°231/2001;

3.3 FLUSSI INFORMATIVI

3.3.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs n°231/2001.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- a) Le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello, anche su richiesta (*report* riepilogativi dell'attività svolta ecc.);
- b) Eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- Operazioni che ricadono nelle attività sensibili;
- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.lgs n°231/2001 e che possono coinvolgere l'Azienda;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.lgs n°231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- I rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- Le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- Ogni altra informazione che, sarebbe non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per quanto concerne *partner* commerciali, consulenti esterni ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante dell'Azienda una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative a:
 - a) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal D.lgs n°231/2001 ;
 - b) a comportamenti non in linea con le norme di comportamento emanate dall'Azienda
 - c) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- Il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza, con le modalità individuate dal Codice di Comportamento 231;
- I *partner*, i consulenti, i collaboratori esterni, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti dell'ATP, possono effettuare direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante dell'Azienda una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'Azienda adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

3.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste distinte linee di *reporting*; l'Organismo di Vigilanza:

- Su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente;
- Su base periodica almeno semestrale, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione.

Per l'attività di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- a) Con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta, da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- b) Con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione;

- c) Immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo dell'Azienda, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

4. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Funzione del sistema disciplinare

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

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

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.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla segnalazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate dal Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Azienda.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Direttore Generale dell'Azienda.

4.2 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente)

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 l'Azienda del comportamento illecito.

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

- a) La censura;
- b) La multa che può elevarsi fino all'importo di una giornata;
- c) La sospensione dal servizio, per una durata che può estendersi a 15 giorni od in casi di recidiva entro due mesi, fino a 20 giorni;
- d) La proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga per la durata di tre 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 l'Azienda di agire per il risarcimento.

In particolare incorre:

- a) Nella applicazione della censura, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, informazioni dell'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate " a rischio " ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per l'Azienda 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) f);
- b) Nella 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 prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), c), d), e), f);
- c) Nella applicazione della sospensione dal servizio fino a cinque 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 informazione 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 dell'Azienda, 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) f);
- d) Nella 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 dell'Azienda, 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) f);
- e) Nella 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 n°231/2001 e riportati dal Modello e/o la concreta applicazione a carico dell'Azienda di una delle misure previste dal Decreto. Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venire meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del dipendente. E' fatta salva la facoltà di applicazione dell'art. 46 del Regolamento All. A) al R.D. 148/1931 in materia di misura cautelare.

4.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

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

Al fine di regolamento 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.

4.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto 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.

4.5 Misure nei confronti dei Revisori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Revisori, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto 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.

4.6 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 procedendo alla eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

4.7 Misure nei confronti di *partner* commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Azienda

La violazione da parte di *partner* commerciali, commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Azienda per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione di reati contemplati dal D.lgs n°231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

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

5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Premessa

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

In particolare, obiettivo dell'Azienda è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi dell'Azienda in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nell'Azienda, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art.5 del D.lgs n°231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di ATP. 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.

L'Azienda, 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 passabile 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 ATP non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l'Azienda fosse apparentemente in condizioni di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui ATP intende attenersi.

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

L'attività di comunicazione e formazione è 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 nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs n° 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

5.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

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

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, ATP promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi 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 dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: *staff meeting* corsi *on line* ecc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

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

L'Azienda potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di *self-assessment* da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l'applicazione dei principi etici contenuti nei Principi di riferimento del Modello e nel Codice di Comportamento 231.

5.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società.

Ai componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza dell'Azienda è resa disponibile copia cartacea della versione integrale dei Principi di Riferimento del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere 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.

5.4 Altri Destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con l'Azienda rapporti di collaborazione contrattuale regolati (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.lgs n°231/2001.

A tal fine, l'Azienda fornirà ai soggetti terzi più significativi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice di Comportamento.

L'Azienda, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

6. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

6.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia di supporto di funzioni e strutture interne all'Azienda con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

6.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- a) Significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- b) Modificazioni dell'assetto interno dell'Azienda e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- c) Modifiche normative;
- d) Risultanze dei controlli.

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

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

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 l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

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

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