ENTE AUTONOMO VOLTURNO S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 30 SETTEMBRE 2020

INDICE

- PARTE GENERALE - 4

SEZIONE PRIMA 4

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 4

1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti 4
1.2. I reati previsti dal Decreto 4
1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto 6
1.4. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa 7
1.5. I reati commessi all'estero 8
1.6. Le "Linee Guida" elaborate dalle Associazioni di Categoria 8
1.7. Altra normativa rilevante (Legge Anticorruzione e Trasparenza) 9

SEZIONE SECONDA 11

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EAV 11

2.1. Obiettivi e Mission della Società 11
2.2. Modello di governance 12
2.3. Il sistema di deleghe e procure in EAV 13
2.4. Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di EAV 14
2.5. Obiettivi perseguiti da EAV con l'adozione del Modello 14
2.6. Scopo e principi base del Modello 15
2.7. Destinatari 15
2.8. Elementi fondamentali del modello 16
2.9. Codice Etico e Modello 16
2.10. Percorso Metodologico di Definizione del Modello 17
2.11. Mappatura delle attività a rischio-reato: Famiglie di Reato Applicabili 17
2.12. Sistema di controllo interno 18

SEZIONE TERZA 21

3. ORGANISMO DI VIGILANZA 21

3.1. Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza 22
3.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza 23
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari 25
3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Whistleblowing 26
3.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 26
3.6. La segnalazione di potenziali violazioni del Modello 28
3.7. Ulteriori disposizioni in merito alla gestione delle segnalazioni 29
3.8. Raccolta e conservazione delle informazioni 29

SEZIONE QUARTA 31

4. SISTEMA SANZIONATORIO 31

4.1. Sanzioni per il personale dipendente 32
4.2. Sanzioni previste nei confronti dei lavoratori assunti con contratti atipici 33
4.3. Sanzioni per i dipendenti con la qualifica di dirigenti 34
4.4. Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Direttore Generale 35
4.5. Sanzioni nei confronti della Società di revisione 36
4.6. Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni 36
4.7. Sanzioni nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza 37
4.8. Soggetti ai quali spetta l'obbligo di rilevare le infrazioni del Modello 37

SEZIONE QUINTA 39

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 39

5.1 INFORMATIVA PER I COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER 39
5.2 INFORMATIVA AI FORNITORI 40
5.3 OBBLIGHI DI VIGILANZA 40

SEZIONE SESTA 41

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 41

ALLEGATI 42
ALLEGATO A – ELENCO REATI ATTUALMENTE INCLUSI NEL D.LGS. 231/2001 42
ALLEGATO B – PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX L.190/2012 42
ALLEGATO C – PROTOCOLLI 231 42

- PARTE GENERALE -

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito anche il "**D.Lgs. 231/2001**" o, anche solo il "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, *nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "*soggetti apicali*"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "*soggetti sottoposti*").

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "*colpa di organizzazione*", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla, la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto di configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato A "Elenco Reati attualmente inclusi nel D.Lgs. 231/2001" del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (Art. 24);
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**, introdotti dalla Legge 48/2008 (Art. 24 *bis*) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n.7 e 8/2016];
3. **Delitti di criminalità organizzata**, introdotti dalla Legge 94/2009 e modificati dalla L. 69/2015 (Art. 24 *ter*);
4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promette altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (Art. 25) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012];
5. **Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dalla Legge 409/2001, modificati con Legge 99/2009 e modificati dal D.Lgs. 125/2016 (Art. 25 *bis*);
6. **Delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dalla Legge 99/2009 (Art. 25 *bis 1*);
7. **Reati societari**, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, modificato dalla L.190/2012, aggiornato dalla L.69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017 (Art. 25 *ter*);
8. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**, introdotti dalla Legge 7/2003 (Art. 25 *quater*);
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti dalla Legge 7/2006 (Art. 25 *quater 1*);
10. **Delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 228/2003, modificati con la Legge 38/2006, con il D.Lgs. 39/2014 e con la Legge del 29 Ottobre 2016, n.199 (Art. 25 *quinquies*);
11. **Abusi di mercato**, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (Art. 25-*sexies*);
12. **Reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 146/2006;
13. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, introdotti dalla Legge 123/2007 (Art. 25 *septies*);
14. **Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** modificato dalla L. n. 186/2014 (Art. 25 *octies*);
15. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dalla Legge 99/2009 (Art. 25-*novies*);
16. **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dalla Legge 116/2009 (Art. 25 *decies*);

17. **Reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 121/2011, modificato dalla L. 68/2015 (Art. 25 *undecies*);
18. **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, introdotto nel Decreto dal D.Lgs. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017 (Art. 25 *duodecies*);
19. **Reati di Razzismo e Xenofobia**, introdotto dalla L. n. 167/2017 (Art. 25 *terdecies*).
20. **Cybersecurity** [articolo 24-bis, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, introdotto dall'Art.1 co.11 D. Lgs. n. 105/2019 (Decreto Cybersecurity)]
21. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies), di cui agli artt. 1 e 4 della L. 13 dicembre 1989, n. 401, introdotto dalla L. 39/2019
22. **Reati Tributari** (art. 25 quinquesdecies), introdotti quali reati presupposto dalla L. 124/2019

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente quali:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni di pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della Società, lo stesso potrà disporre che la Società continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto). Tale commissario giudiziale viene nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito l'"Organismo di Vigilanza" o "OdV");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero, il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.
Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.6. LE "LINEE GUIDA" ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Nella predisposizione del presente documento, la Società ha opportunamente tenuto presente, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida predisposte da Confindustria e le Linee Guida dell'associazione rappresentativa di riferimento, che, ad oggi, risulta essere Ass.Tra. (Associazione Trasporti).

Con riferimento alle Linee Guida di Confindustria, queste ultime sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state ulteriormente aggiornate da Confindustria nel marzo 2014, con approvazione da parte del Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguato livello di dettaglio nonché frequenza, a cui si aggiunge un programma di formazione del personale modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Con riferimento alle Linee Guida emesse da Ass.Tra., invece, tale associazione di categoria ha pubblicato un documento denominato "*Codice Etico e di Comportamento e Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali ai sensi del D. Lgs. 231/01*". Tale documento è stato approvato in via definitiva dal Ministero di Giustizia nel 2005 e, a seguito di aggiornamento, nuovamente approvato dal Ministero di Giustizia prima nel 2008 e poi nel 2013.

Rispetto alle Linee Guida di Confindustria sopraccitate, le Linee Guida Ass.Tra prevedono, inoltre:

- una valutazione e attribuzione del livello di rischio, con criteri di norma soggettivi;
- l'individuazione e la descrizione delle attività di controllo implementate.

1.7. ALTRA NORMATIVA RILEVANTE (LEGGE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA)

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante «*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione e negli Enti dalle medesime controllate*».

Successivamente, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) ha approvato delle Linee Guida volte a orientare tutte le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico o a partecipazione pubblica non di controllo, nonché gli enti pubblici economici nell'applicazione

della normativa in materia di prevenzione della corruzione, di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, e trasparenza, di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Con le succitate disposizioni, è stata pertanto avviata un'ambiziosa riforma dell'intero apparato normativo, sul duplice binario dell'intervento preventivo e dell'azione repressiva. Da un lato, infatti, si stabiliscono rigide regole comportamentali e criteri di trasparenza (ex D.Lgs. 33/2013) e, dall'altro lato, s'introducono norme penali dirette a colpire, in modo più selettivo e afflittivo, gli illeciti corruttivi non solo di natura attiva (nell'interesse e a vantaggio dell'Ente – ambito 231) ma anche di natura passiva e, comunque, riconducibili ai reati compresi nel Libro II/Titolo II/Capo I del codice penale.

Al fine di ottemperare a quanto previsto dalla Legge 190/2012 e dalle Linee Guida A.N.A.C., la Società ha tempestivamente redatto e pubblicato il Piano di Prevenzione della Corruzione e nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Tale Piano costituisce pertanto parte integrante del presente Modello e per i relativi dettagli e specifiche misure preventive si rimanda all'Allegato B "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione".

Quanto indicato nel presente Modello, con particolare riguardo alle misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione dello stesso, è stato dunque elaborato in coordinamento con i contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione, al fine di garantire un'adeguata sinergia tra i diversi documenti che a vario titolo formalizzano la gestione del rischio di corruzione.

Inoltre, le prescrizioni e i piani di azione identificati nel Piano di Prevenzione della Corruzione saranno considerati, ove applicabili, come presidi di controllo relativi alla prevenzione delle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/01 e costituiranno ulteriori presidi di controllo.

Nell'espletamento dei propri compiti l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza garantiranno il necessario coordinamento.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EAV

2.1. OBIETTIVI E MISSION DELLA SOCIETÀ

Con l'atto di fusione del 27.12.2012, in attuazione della deliberazione di Giunta Regionale della Campania n.799 del 21.12.2012, l'Ente Autonomo Volturno S.r.l. (di seguito, anche, la "Società" o "EAV") – che ha come socio unico la Regione Campania – ha incorporato le società Circumvesuviana, MetroCampania NordEst e Sepsa.

In seguito a tale incorporazione, EAV:

- esercita il servizio ferroviario e funiviario regionale;
- cura la realizzazione delle opere di manutenzione, ammodernamento e potenziamento della rete ferroviaria regionale;
- gestisce il patrimonio infrastrutturale.

Inoltre, fornisce supporto alla Regione Campania nelle attività di pianificazione, progettazione, programmazione e controllo dei progetti ed investimenti regionali nel campo della mobilità e del trasporto.

Infine, la Regione Campania ha affidato all'EAV anche il trasporto pubblico su gomma di interesse regionale, provinciale e comunale, esercitato sul territorio delle province di Napoli, Benevento ed Avellino, in precedenza gestite dalla società EavBus S.r.l.

All'art. 8 *bis* dello Statuto aziendale è previsto che la Regione Campania, socio unico di EAV, eserciti sulla predetta Società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi interni.

Per l'effetto all'Assemblea dei Soci, in aggiunta alle materie imposte dalla legge, spetta l'approvazione di un Piano Programma in cui sono definiti, per ciascun anno, gli obiettivi, le singole attività, i relativi costi e ricavi. Alla stessa Assemblea compete, inoltre, la verifica semestrale di attuazione del Piano Programma, nonché la sua eventuale modifica.

La richiamata disposizione statutaria, unitamente alla circostanza che EAV svolge le proprie attività in misura prevalente per conto della Regione Campania, contribuisce a configurare la suddetta Società quale soggetto "*in house providing*".

EAV è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e partner commerciali.

A tal fine, EAV ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei protocolli già adottati alle finalità previste dal Decreto e ad aggiornare, quindi, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

Attraverso l'adozione e l'aggiornamento del Modello, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano realizzare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, grazie ad un sistema strutturato di protocolli e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema.

2.2. MODELLO DI GOVERNANCE

EAV ha optato per l'adozione di un sistema di governance tradizionale, caratterizzato da una netta separazione tra l'attività amministrativa e l'attività di controllo, che risulta così articolato:

- **Assemblea dei soci (socio unico)**

  L'Assemblea è competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

- **Consiglio di Amministrazione**

  Il Consiglio di Amministrazione non ha alcuna mansione di carattere operativo ed è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo statuto – all'Assemblea.

- **Direttore Generale**

  Al Direttore Generale, nominato dall'Assemblea dei soci, sono attribuiti tutti i poteri di gestione della Società esclusi soltanto i poteri che la legge e lo Statuto attribuiscono in via esclusiva all'Assemblea dei soci e/o al Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Generale partecipa di diritto alle riunioni del Consiglio di Amministrazione senza diritto di voto.

- **Collegio Sindacale**

  Al Collegio Sindacale spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dallo Statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.

- **Organismo di Vigilanza**

  All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sull'effettività e l'efficacia del funzionamento del Modello nonché di verificarne gli aggiornamenti e la puntuale osservanza da parte di tutti i destinatari.

- **Società di revisione**

  La Società di revisione è incaricata a svolgere l'attività di revisione contabile.

2.3. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN EAV

Da un punto di vista normativo, il d.lgs. 231/01 riconosce alla delega una intrinseca criticità laddove detta gli obiettivi che i modelli devono perseguire con specifico riferimento all'estensione dei poteri delegati. Fra tali obiettivi, il Legislatore ne pone due che comportano specificamente l'utilizzo della delega e cioè la previsione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente e l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati.

Conseguentemente, nel sistema di prevenzione di reati che l'Ente può porre in essere, al fine di esimersi dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di reati-presupposto da parte di esponenti dell'Ente stesso e a suo interesse o vantaggio, la delega costituisce uno degli strumenti principali per un'organizzazione dell'Ente che riduca al minimo il rischio di commissione di reati da parte dei suoi esponenti.

EAV è dunque consapevole che la definizione formale di un sistema di deleghe è uno dei principali passi per la definizione di un modello di gestione del rischio che sia efficace. Parimenti, si è consapevoli che un adeguato sistema di deleghe consente alla Società un costante ritorno in termini di efficienza operativa, efficacia dei processi decisionali e chiarezza verso i terzi che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti di tipo economico con EAV. In particolare, attraverso il sistema di deleghe e procure, la Società intende prefissarsi il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Flessibilità e autonomia di cui devono disporre i ruoli chiave;
- Esigenza di tutelarsi rispetto ad un'autonomia decisionale che, se troppo estesa, può esporre a rischi derivanti dal comportamento del dipendente infedele o negli impegni verso terzi;
- Distribuzione di poteri coerente con le competenze e le effettive possibilità di presidio e vigilanza
- Transizione delle responsabilità penali verso chi possiede effettivamente le competenze di gestione
- Adeguata pubblicità verso terzi della distribuzione dei poteri.

Coerentemente con le proprie finalità statutarie e con i principi espressi all'interno del Codice Etico, EAV si è dotata di un "Regolamento delle deleghe di funzioni gestorie", approvato con verbale del CdA n. 26 del 13 luglio 2018. Il citato Regolamento si compone di 5 Sezioni (Principi Generali, Il sistema di deleghe nell'ottica del D.lgs. 81/2008 e le linee guida delle associazioni di categoria, Le deleghe di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro e della prevenzione e tutela ambientale, Sicurezza Ferroviaria, Flussi informativi) e recepisce integralmente le Linee Guida Confindustria "*per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo*" approvate il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate nel marzo 2014.

Il rispetto delle Linee Guida Confindustria si appalesa di enorme importanza ai fini dell'efficacia esimente del Modello. È stabilito, infatti, che "*per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo*", è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato *(i)sia* ***formalizzata*** *in conformità delle disposizioni di legge applicabili; (ii)****indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati****; (iii)preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti; (iv)preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri*

delegati; (v)disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati; (vi)sia disposta in coerenza con il principio di segregazione; (vii)sia ***coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla Società***.

Attualmente, a livello operativo EAV procede nell'attribuzione di deleghe/procure secondo le seguenti modalità:

a) raccolta ed organizzazione delle deleghe effettuata dalla singola struttura aziendale a cui le deleghe corrispondono;

b) conferimento di procure notarili o altro atto idoneo a norma di legge;

c) diffusione di specifici ordini di servizio, a garanzia della piena conoscenza dei poteri e delle responsabilità esistenti all'interno dell'organizzazione mediante sia nel momento della loro adozione, sia in ogni caso di sopravvenuta revoca e/o modifica.

Successivamente al conferimento, le strutture deputate al controllo (OdV, Collegio Sindacale, Audit) procedono al monitoraggio sull'efficacia del sistema di deleghe vigente attraverso i seguenti parametri:

- verifica che le deleghe siano formalizzate in conformità alle disposizioni di legge applicabili (es. procura notarile), con una chiara esplicitazione dei poteri assegnati);
- esistenza di una chiara esplicitazione delle eventuali limitazioni di potere;
- Esistenza di sanzioni disciplinari in caso di violazioni dei poteri delegati o di esercizio del potere in eccesso rispetto al contenuto delle deleghe;
- Verifica sul rispetto del principio di segregazione delle funzioni e dei ruoli (gestorio/autorizzatorio);
- La coerenza con i regolamenti aziendali e con altre disposizioni interne applicate dalla Società ivi comprese quelle in materia antinfortunistica ed ambientale;
- Periodico aggiornamento in funzione dei cambiamenti organizzativi;
- La documentabilità del sistema stesso delle deleghe (opponibile a terzi e che garantisca un'eventuale ricostruzione *ex post*.

2.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI EAV

2.5. OBIETTIVI PERSEGUITI DA EAV CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

EAV - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri dipendenti ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

Tale iniziativa, che si accompagna all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano lo stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Nell'individuare le aree potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati è stata svolta un'attività di risk assessment formalizzata all'interno di una "Matrice delle aree a

rischio - reato 231", i cui risultati sono rappresentati in un documento separato, riservato e custodito dalla Società.

2.6. SCOPO E PRINCIPI BASE DEL MODELLO

Scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di protocolli ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "Aree di attività a rischio" commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un reato (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad una costante attività di monitoraggio, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle "Aree di attività a rischio", di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali, in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle "Aree di attività a rischio" e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Con l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.7. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, membro del collegio sindacale;

- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società;
- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale (inclusi i lavoratori interinali);
- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima.

2.8. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- la mappatura delle aree a rischio e delle attività cosiddette "sensibili" associate, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati;
- la previsione di principi generali di comportamento e di principi di controllo specifici (come esplicitati nelle Parti Speciali e nei Protocolli);
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione dedicata della presente Parte Generale).

2.9. CODICE ETICO E MODELLO

La Società, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei valori fondanti la propria attività, ha adottato il Codice Etico (di seguito, alternativamente il "Codice") che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e dei terzi che operano su mandato della stessa (per quanto applicabile allo specifico rapporto).

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico della Società afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

In considerazione dell'esistenza di un Codice Etico elaborato a livello di Associazione di categoria – Ass.Tra - EAV ha provveduto a:

- apportare gli adattamenti necessari rispetto alla specifica realtà aziendale (come peraltro suggerito dalla stessa Associazione di categoria);
- adottare il Codice così integrato/modificato mediante delibera dell'organo amministrativo;

- divulgare il Codice a tutti i destinatari, avendo cura di mantenere traccia del processo di divulgazione.

2.10. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

Il D. Lgs.231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha in primo luogo analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le direzioni e funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche e funzionali.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (Responsabili delle unità organizzative), che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare l'individuazione delle aree/attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale;
- delle deliberazioni e relazioni degli Organi amministrativi e di controllo in relazione all'assetto di corporate governance attuale;
- dell'impianto normativo aziendale (i.e. procedure e istruzioni operative);
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- del sistema di controllo interno;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria e nelle Linee Guida Ass.Tra.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. **Matrice delle Attività a Rischio–Reato**), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società.

Detta Matrice delle Attività a Rischio-Reato è custodita presso la sede della Società a cura della Funzione Internal Audit, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato vengono rappresentate per singola categoria di reato presupposto (secondo la struttura propria degli articoli del D.Lgs. 231/2001) le aree aziendali (c.d. "**attività sensibili**") potenzialmente associabili ai reati ritenuti di possibile commissione, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi.

2.11. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO: FAMIGLIE DI REATO APPLICABILI

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle attività aziendali che vengono riportate in dettaglio nella Matrice

delle Attività a Rischio–Reato (allegato tecnico al presente Modello) e riportate nelle singole Parti Speciali del Modello.

Inoltre, in linea con le Linee Guida Ass.Tra., a ciascuna attività a Rischio-Reato è stata attribuita una valutazione del **livello di rischio considerato il relativo sistema di controllo implementato.** Il rating di valutazione associato (Alto-Medio-Basso) è stato definito in termini di **impatto aziendale** e **probabilità di accadimento**.

Più in particolare, in considerazione dell'attività di Risk Assessment, sono risultati potenzialmente realizzabili nel contesto aziendale della Società fattispecie di reato appartenente alle seguenti famiglie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Reati informatici (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Reati in materia di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- Reati societari (art. 25 ter);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25 septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggioyrno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies).
- Cybersecurity(art. 24-bis comma 3);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati Tributari (art. 25- quinquesdecies).

Per il dettaglio delle fattispecie applicabili, si rimanda alle singole Parti Speciali riconducibili alle singole famiglie di reato previste dal Decreto.

2.12. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella predisposizione del presente Modello, la Società ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali e sui principi di controllo specifici previsti nel presente documento, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di procedure aziendali, istruzioni operative e regolamenti interni;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

Il sistema di controllo interno di EAV come sopra descritto, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi di controllo:

- *tracciabilità*: deve essere ricostruibile la formazione degli atti e le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; ogni operazione deve essere documentata in tutte le fasi, di modo che sia sempre possibile l'attività di verifica e controllo. L'attività di verifica e controllo deve essere a sua volta essere documentata eventualmente attraverso la redazione di verbali;
- *separazione di compiti e funzioni*: non deve esserci identità di soggetti tra chi autorizza l'operazione, chi la effettua e ne dà rendiconto e chi la controlla;
- *attribuzione delle responsabilità*: sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e sono descritte le mansioni di ciascun dipendente della Società; inoltre, sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società;
- *assegnazione di obiettivi*: i sistemi di remunerazione premianti assegnati ai dipendenti rispondono a obiettivi realistici e coerenti con le mansioni e con le responsabilità affidate;
- *poteri di firma e poteri autorizzativi*: i poteri di firma e i poteri autorizzativi interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa; le procure devono prevedere obblighi di rendiconto al superiore gerarchico;
- *archiviazione/tenuta dei documenti*: i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura del Responsabile della unità organizzativa interessata o del soggetto da questi delegato, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati. I documenti approvati ufficialmente dagli organi sociali e dai soggetti autorizzati a rappresentare la Società verso i terzi non possono essere modificati, se non nei casi eventualmente indicati dalle procedure e comunque in modo che risulti sempre traccia dell'avvenuta modifica.

Oltre ai principi sopra richiamati, le Linee Guida dell'associazione rappresentativa di riferimento, che, ad oggi, risulta essere Ass.Tra. (Associazione Trasporti), prevedono anche alcuni ulteriori regole comportamentali trasversali a tutte le aree a rischio aziendali individuate. In particolare, le suddette Linee Guida prevedono che la Società mantenga un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei "Destinatari" del presente Modello. Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai dipendenti e collaboratori nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e

reciproco rispetto nonché essere aperti alla verifica secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun "Destinatario" deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio della Società.

I dipendenti della Società, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle dell'azienda, rispettare le regole aziendali e attenersi ai precetti del Codice Etico, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice civile, nonché del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I "Destinatari" devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli dell'azienda o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse dello stesso.

I "Destinatari" hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate:
  - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice;
  - qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
- collaborare con le strutture a ciò deputate a verificare le possibili violazioni.

Il "Destinatario" non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o alle funzioni a ciò eventualmente deputate.

Inoltre, ogni Responsabile di Unità/Funzione aziendale ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti;
- promuovere l'osservanza delle norme del Codice Etico da parte dei "Destinatari";
- operare affinché i "Destinatari" comprendano che il rispetto delle norme del Codice Etico costituisce una parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- adoperarsi per impedire, nei limiti delle proprie competenze e attribuzioni, possibili ritorsioni.

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli Organi e con i singoli responsabili delle Direzioni.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina e alla revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza e assegna allo stesso un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso che, in ogni caso, deve essere adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento operativo che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, che ne verifica la coerenza ai contenuti del presente Modello. La composizione dell'Organismo è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione,
- **Professionalità:** requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società,
- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

Costituisce un elemento preferenziale per la nomina la comprovata conoscenza delle previsioni del Decreto, dei tecnicismi legali e delle modalità per l'implementazione e il monitoraggio di un sistema di controllo interno.

Al fine di garantire l'onorabilità dell'OdV sono previste delle specifiche cause di incompatibilità e/o di decadenza, di cui i membri dell'OdV. devono attestare l'assenza. Più precisamente:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con componenti degli organi amministrativi della Società;
- non devono essere componenti degli organi amministrativi della Società;

- non devono vantare rapporti lavorativi negli ultimi tre anni con soggetti con i quali o nei confronti dei quali possono essere compiuti gli illeciti di cui al Decreto;
- non devono essere portatori di conflitti d'interesse anche potenziali con la Società;
- non devono avere svolto almeno nei tre esercizi precedenti funzioni di amministrazione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio finanziario mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 423/1956 o della legge 565/1965, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per ottenere la riabilitazione;
- non devono essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

3.1. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- la sussistenza delle circostanze di cui all'art. 2382 c.c. (Ineleggibilità e decadenza degli amministratori) e quelle di cui all'art. 2399 c.c. (Ineleggibilità e decadenza dei sindaci);
- aver riportato una sentenza di condanna penale passata in giudicato che esclude, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto.

È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito.

È facoltà del Consiglio di Amministrazione deliberare la sospensione da membro dell'Organismo nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui al Decreto, fatta salva la facoltà di una sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio ovvero assoluzione in dibattimento.

In ogni caso è fatto obbligo per il componente dell'Organismo di comunicare al Consiglio di Amministrazione di essere destinatario di un avviso di garanzia.

In caso di sospensione di un membro dell'Organismo, il Consiglio d'Amministrazione provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV.:

- il verificarsi in corso di mandato di anche una sola delle cause di ineleggibilità o decadenza sopra elencate;
- il venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione, che provvede contestualmente alla sua sostituzione nel rispetto delle modalità previste.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e sentiti gli altri membri dell'O.d.V. e il Collegio Sindacale.

L'O.d.V. provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento Operativo, che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione che ne verifica la coerenza ai contenuti del presente Modello.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello attraverso la verifica di coerenza fra i comportamenti osservati dai soggetti aziendali ed i presidi definiti nel modello;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- coordinarsi e collaborare con gli altri organi di controllo (i.e. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;

- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- avvalersi dell'ausilio e della Funzione Internal Audit e del supporto del personale dipendente della Società, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione l'eventuale adozione delle sanzioni di cui alla Sezione dedicata del presente Modello;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, nel caso di verifica di comportamenti in contrasto con i principi e le norme di comportamento del modello da parte delle figure apicali della stessa.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni/Direzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle strutture aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Funzione competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Ferma la responsabilità civile per l'incarico conferito e fuori dalle ipotesi di concorso nel reato di cui all'art. 110 c.p., dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'Organismo emerge che ad esso sono devoluti compiti di controllo, non in ordine alla potenziale realizzazione dei reati rilevanti ex D.Lgs. 231/01, bensì al funzionamento ed all'osservanza del Modello.

E' il Consiglio di Amministrazione il soggetto responsabile dell'omesso adeguamento della Società alle prescrizioni del Decreto, anche in riferimento al corretto esercizio dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'Organismo di Vigilanza.

3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Nell'ambito di tale macro flusso si distinguono due linee di report:

1) Generale su base annuale

All'atto dell'incarico ed all'inizio di ogni anno successivo, l'Organismo comunica il piano delle attività che intende svolgere nel corso dell'anno, con specificazione dell'oggetto delle attività (verifica della mappatura delle aree a rischio, adeguatezza e rispetto del Modello, adozione di opportune iniziative per la formazione del personale ecc.);

Alla chiusura dell'anno solare, l'Organismo formalizza un report delle attività svolte ed un riepilogo delle risultanze da essa emerse, ivi compreso il riepilogo delle risultanze emerse in esito all'esame dei flussi informativi ricevuti dai soggetti aziendali e ad eventuali accertamenti compiuti in ordine ai processi aziendali a rischio reato;

2) Particolare, su base continuativa

L'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione sulle conclusioni emerse dall'analisi dei flussi informativi ricevuti e dai controlli eventualmente perpetrati sui processi a rischio reato, laddove abbia rilevato particolari situazioni critiche e che richiedano l'intervento del vertice aziendale per l'adozione di eventuali azioni correttive da intraprendere sul Modello ovvero in ordine al soggetto aziendale che abbia tenuto comportamenti difformi rispetto a quanto ivi previsto.

L'Organismo, in quest'ambito non si limita ad adempiere a mero obbligo di comunicazione avverso il vertice aziendale ma compie anche, ove necessario, una valutazione delle singole circostanze rilevate fornendo proposte di modifiche, non vincolanti, da attuarsi per il superamento delle carenze riscontrate.

Le comunicazioni verso il vertice societario devono avvenire sempre in forma scritta, anche mediante supporto elettronico (e-mail con ricevuta di lettura) ed essere conservate, da parte dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

In ogni caso all'organismo di vigilanza può essere sempre richiesto dal Consiglio di Amministrazione di dare comunicazioni o presentare relazioni in merito all'attività svolta anche al di fuori delle ipotesi innanzi citate.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aziendali aventi responsabilità operative.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale; a propria volta l'Organismo ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti soggetti per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche. L'Organismo di Vigilanza si relaziona altresì su base periodica (con cadenza almeno annuale) con il Collegio Sindacale prima dell'approvazione del Bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, sono svolti incontri periodici tra l'OdV e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, finalizzati a garantire un adeguato allineamento tra le attività di controllo e di monitoraggio previste dalle normative di riferimento.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – WHISTLEBLOWING

3.5. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Direzioni/Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;

- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;

- su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

Inoltre, l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto richiede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società preveda:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, consistenti in:

- un indirizzo di posta elettronica (organismodivigilanza@enteautonomovolturno.it);

- un indirizzo di posta per le comunicazioni in formato cartaceo:

    - EAV Srl - Organismo di Vigilanza, Corso Garibaldi, 387, Napoli (NA)

resi noti al personale della Società ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni, e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- operazioni significative e rilevanti che ricadono nelle aree definite a rischio, previa individuazione da parte dell'OdV della nozione di "operazione significativa e rilevante";

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001;

- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;

- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;

- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni e, comunque la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;

- presunte violazioni del Codice Etico.

In aggiunta, le funzioni preposte trasmettono all'Organismo le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure nonché gli interventi correttivi e migliorativi pianificati con conseguente stato di realizzazione.

L'Organismo, con il supporto della Società, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Direzioni tenute al relativo invio.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

3.6. LA SEGNALAZIONE DI POTENZIALI VIOLAZIONI DEL MODELLO

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del Modello 231 in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello 231 o delle relative procedure e, quindi, che potrebbero ingenerare responsabilità di EAV ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al Decreto;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori, consulenti e controparti contrattuali, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buonafede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;

I consulenti e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti o per conto di EAV effettuano la segnalazione direttamente all'O.d.V.

La corrispondenza destinata all'Organismo di Vigilanza non deve essere aperta da altri soggetti. Nel caso in cui la segnalazione sia presentata tramite il servizio postale, per tutela di riservatezza, il nominativo del segnalante deve essere inserito in una busta chiusa all'interno della busta contenente la segnalazione. La segnalazione sarà costudita e protocollata in modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione relativa a violazioni del Modello e/o del Codice Etico, l'Organismo:

- per le violazioni da parte del personale dipendente dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione Risorse Umane per l'avvio delle conseguenti azioni;
- per le violazioni da parte delle altre figure apicali della Società dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;

La Società si impegna a garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

3.7. ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MERITO ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La legge del 30 novembre del 2017, n 179 in materia di "whistleblowing" ha come obiettivo principale di garantire un'adeguata tutela ai lavoratori che effettuano una segnalazione di modo che l'attività di segnalazione non debba essere considerata in senso negativo dalla Società come una delazione, ma al contrario come un fattore determinante al fine di garantire alla stessa un sistema di controllo efficace e rispettosa della legalità.

La Società si impegna a tutelare il "*whistleblower",* ovvero colui che segnala un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo, in quanto consente alla stessa di avere contezza di eventuali problemi o pericoli. In questo conteso EAV si impegna a implementare procedure volte a incentivare le segnalazioni e a tutelare il segnalante.

In particolare l'identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Inoltre i segnalanti non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati trasferiti o sottoposti a alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una misura discriminazione deve darne comunicazione e può essere denunciata all'Ispettorato del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalate anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

La tutela del segnalante può non essere assicurata solo nei cosi in cui incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia, diffamazione o altro reato connesso con la denuncia. Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile nell'ambito del procedimento e nei casi previsti dalla legge.

3.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello 231 sono conservati dall'O.d.V. in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

Nello svolgimento della propria attività, l'O.d.V. assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA SANZIONATORIO

PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello stesso ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, del Codice Etico e del Regolamento disciplinare interno.

La definizione e l'applicazione di un sistema di sanzioni rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis del Decreto, il Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del comma 2, lettera e), del Decreto stesso prevede anche apposite sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione del reato e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dagli illeciti che eventuali comportamenti possono determinare.

La Società, pertanto, non è tenuta, prima di agire, ad attendere il termine dell'eventuale procedimento penale e, al contrario, la tempestività della reazione dell'ente alla violazione delle regole di condotta, indipendentemente dalla circostanza che detta violazione integri o meno gli estremi di un reato o determini la responsabilità dell'ente medesimo, è garanzia dell'efficacia del sistema di controllo richiesto dal Decreto.

La Società, alla luce dei principi sopra richiamati, ha predisposto il sistema sanzionatorio, parametrandolo alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito ed alle fonti normative di regolamentazione.

Le sanzioni comminabili sono, dunque, diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il procedimento sanzionatorio è rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

In ogni caso, resta salva la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei comportamenti posti in violazione delle prescrizioni del Modello, ivi inclusi i danni causati dall'eventuale applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società. Per ulteriori informazioni di dettaglio ed esemplificazioni di comportamenti non consentiti e dei relativi provvedimenti disciplinari si rimanda al Regolamento Disciplinare della Società.

4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Le violazioni dei principi di controllo, delle procedure del Modello adottate in attuazione dei detti principi costituiscono illecito disciplinare.

Pertanto ai dipendenti che violano il Modello sono comminabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel Reg. All. A) al R.D. 148/1931 agli artt. 37 e ss., nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della sua proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Tenuto conto della tassatività che caratterizza il sistema sanzionatorio previsto per il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri dal cit. r.d. 148/1931, saranno punibili quelle condotte integranti le fattispecie espressamente previste negli artt. da 40 a 45 del cit. r.d. 148/31 o comunque ad esse riconducibili salva l'ipotesi di destituzione o licenziamento per il quale si vedrà sub lett. f).

In particolare:

a) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 40 del Reg. all. a) al R.D. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della censura (**rimprovero verbale o scritto**);

b) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 41 del Reg. all. a) al R.D. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della **multa**;

c) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 42 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e della retribuzione**;

d) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 43 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931, il lavoratore incorre nel provvedimento della **proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga**;

e) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia comunque riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 44 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della **retrocessione**;

f) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 45 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della **destituzione o licenziamento**.

Per il caso di destituzione o licenziamento, EAV tiene conto che i comportamenti del lavoratore costituenti gravi violazioni dei doveri fondamentali (fedeltà, rispetto del patrimonio aziendale, reputazione del datore di lavoro) sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno tra le sanzioni previste dalla specifica regolamentazione disciplinare del rapporto e finanche in difetto di affissione del codice disciplinare purché siano osservate le garanzie previste dai commi II e III, della L. n. 300/1970 (cfr. ex plurimis, Cass. Civ., sez. lav. sent. nn. 1884/1997; 15912/2004; 16291/2004; 19770/2009). La Società, pertanto, applica la massima sanzione prevista dal

r.d. 148/1931 per il caso di condotte osservate dai lavoratori in violazione dei principi e delle regole prescritte nel presente Modello che - ancorché non riconducibili alle fattispecie previste dall'art. 45 del cit. R.d. 148/31 - costituiscano gravi violazioni di doveri fondamentali e siano tali da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con EAV.

In caso di recidiva, entro un anno delle infrazioni previste ai punti sub c) – d) – e), la Società potrà dar luogo all'applicazione della pena di grado immediatamente superiore a quella precedentemente inflitta (art. 50 reg. all. A al r.d. 148/1931).

I dipendenti sottoposti a procedimento penale per uno dei reati che danno luogo alla destituzione o che, comunque, si trovano in stato d'arresto, o siano implicati in fatti che possono dar luogo alla retrocessione od alla destituzione, possono essere sospesi in via preventiva dal servizio. (art. 46 reg. all. A al r.d. 148/1931).

Le suddette sanzioni saranno, in ogni caso, applicate nel rispetto della normativa speciale di cui al R.D. 148/1931, ferme restando le garanzie previste a tutela del lavoratore dall'art. 7, commi II e III L. 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Ai sensi dell'art. 38 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931, resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dal dipendente, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori ex D.Lgs. 231/01.

Per ulteriori informazioni di dettaglio riguardo i provvedimenti disciplinari da applicare e le modalità con cui applicarli, si rimanda alla normativa speciale di cui al R.D. 148/1931 e al Regolamento Disciplinare della Società.

4.2. SANZIONI PREVISTE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTI ATIPICI

a) Lavoratori a progetto

I lavoratori c.d. parasubordinati, fra i quali emerge innanzitutto la figura dei lavoratori a progetto di cui agli artt. 61 e ss. d.lgs. 276/2003, che ha sostituito la precedente previsione dei contratti di collaborazione coordinata continuativa (residuanti ancora per talune espresse ipotesi), proprio per la peculiarità del rapporto in essere con la Società, non di lavoro subordinato ma di collaborazione, sono sottratti al potere disciplinare del datore di lavoro di cui all'art. 2106 c.c.

Per tali soggetti, i quali devono comunque sottostare alle norme regolamentari del Modello, il sistema sanzionatorio di cui all'art. 6, comma II, lett. e) Decreto trova la propria fonte e disciplina in clausole che sono apposte al contratto al pari di quanto avviene per qualsiasi soggetto esterno alla società.

La disciplina del lavoro a progetto, peraltro, contiene l'espressa previsione della possibilità di una risoluzione anticipata del rapporto "secondo le diverse causali e modalità […] stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale".

Conformemente alla normativa vigente, quindi, la Società inserisce nei contratti a progetto stipulati delle clausole con cui la stessa si riserva la possibilità di recedere unilateralmente dallo stesso nel caso in cui il lavoratore a progetto non adempia all'obbligo di osservare i principi ed i protocolli del Modello.

Per quanto concerne il tipo di sanzioni che sono previste per l'inosservanza del Modello, il cui rispetto è comunque inserito negli obblighi contrattuali, le stesse sono costituite: dalla

previsione di penali di natura pecuniaria ex artt. 1382 ss. cc. e fino, appunto, alla risoluzione del contratto in forza dell'art. 67 d.lgs. 276/2003.

b) Lavoratori in forza di contratto di somministrazione

I lavoratori dipendenti di altro soggetto, i quali lavorano nell'organizzazione della Società in base ad una delle tipologie di contratto previste dal d.lgs. 276/2003 quali la somministrazione di lavoro, sono chiaramente soggetti unicamente al potere disciplinare del loro datore di lavoro, quindi di un soggetto terzo, rispetto alla Società.

In tale ipotesi, stante comunque la necessità di imporre a tutti i soggetti che operano nella struttura l'osservanza del Modello ed in particolare dato che tali lavoratori devono essere comunque considerati possibili autori di reati presupposto, rientranti nella categoria di cui all'art. 5, comma 1, lett. d del Decreto, la Società ha previsto delle sanzioni disciplinari in seno al contratto di somministrazione, a carico della società somministrante.

In particolare è previsto che quest'ultima si obblighi a far rispettare il Modello ai propri dipendenti impiegati presso la Società con la conseguenza, in difetto, di pagamento di penali o della risoluzione del rapporto di lavoro.

4.3. SANZIONI PER I DIPENDENTI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

In considerazione del rapporto fiduciario che lega i dirigenti alla Società, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, essi hanno l'obbligo di rispettare e far rispettare le prescrizioni contenute nel Modello.

Il Modello, pertanto, è portato a conoscenza di tutti i dirigenti della Società, mediante consegna diretta e sottoscrizione della dichiarazione di conoscenza del contenuto dello stesso anche in ordine alle prescrizioni disciplinari ivi contenute.

Sono da considerare sanzionabili tutti quei comportamenti integranti violazione dei principi di comportamento e regole procedurali previsti nel Modello.

Al fine di regolare le conseguenze dell'adozione dei detti comportamenti va osservato che i dirigenti sfuggono ad un vero e proprio sistema disciplinare.

Per essi, pertanto, la Società ha previsto di esplicitare nel contratto individuale una clausola in cui è statuito che la cosciente e/o persistente violazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali contenuti nel Modello, si costituisce come inadempimento che consentirà alla Società di avvalersi del diritto di risolvere anticipatamente il rapporto contrattuale in ogni caso nel rispetto degli obblighi previsti dal CCNL Dirigenti.

Nell'ipotesi, invece, di colposa violazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali contenuti nel Modello la violazione medesima potrà essere annotata nello stato di servizio del dirigente.

Tali infrazioni potranno essere considerate dall'organo amministrativo in sede di determinazione degli aumenti di compenso fatti salvi gli scatti d'anzianità previsti dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dal dirigente, siano stati emessi dall'Autorità Giudiziaria nei confronti della Società medesima i provvedimenti sanzionatori di cui al Decreto.

Per ulteriori informazioni di dettaglio riguardo i provvedimenti disciplinari da applicare e le modalità con cui applicarli, si rimanda alla normativa speciale di cui al R.D. 148/1931 e al Regolamento Disciplinare della Società.

4.4. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E DIRETTORE GENERALE

La Società valuta con rigore le infrazioni del presente Modello attuate dagli amministratori, direttore generale e dai sindaci che sono tenuti a rappresentare l'immagine della Società medesima verso i dipendenti, gli azionisti, gli *stakeholders*. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori di correttezza e trasparenza presuppone che tali valori siano innanzitutto acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali in modo tale da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nell'interesse della Società.

Il presente sistema sanzionatorio, in ogni caso, non incide su quanto già previsto in materia di responsabilità degli amministratori e sindaci nello svolgimento delle loro funzioni dalla normativa vigente nel Codice Civile, da leggi speciali e dallo statuto societario.

Anche per gli amministratori, il Direttore Generale e per i sindaci, altresì, è previsto che all'atto della nomina e al ricevimento di una copia del Modello, devono sottoscrivere la dichiarazione di conoscenza del contenuto del medesimo anche in ordine alle previsioni disciplinari ivi contenute.

In caso di violazione dei principi di comportamento e regole procedurali previste dal Modello da parte da parte dei membri del CdA, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale che convoca tempestivamente l'Assemblea dei soci in forza dei poteri ad esso conferiti dall'art. 2406 c.c.

L'Assemblea, quindi, anche in ossequio alla disciplina del Codice Civile che espressamente prevede in capo ad essa un potere di azione nei confronti degli amministratori (art. 2393 ss. c.c.), è l'organo competente a decidere sulle infrazioni al Modello commesse dai membri del CdA.

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formula l'eventuale contestazione nei confronti dell'amministratore, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'Organismo da parte del Collegio sindacale.

Sempre l'Assemblea, in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, provvede ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, sentito il parere del Collegio sindacale.

Come misura sanzionatoria massima, per le infrazioni di maggiore gravità al Modello tali da compromettere il rapporto fiduciario tra gli amministratori ed i soci, è prevista la revoca dell'incarico per giusta causa ai sensi dell'art. 2383 comma III c.c., e/o l'esperimento di un'azione di responsabilità.

Qualora le infrazioni riscontrate non siano di tale gravità da compromettere il rapporto fiduciario le sanzioni che potranno essere comminate sono: il **richiamo formale scritto** e l'**intimazione a conformarsi al Modello**, ove non vi sia reiterazione dei comportamenti contrari alla disciplina del Modello; per il caso di infrazioni molteplici o reiterate e più gravi potrà essere prevista la **sospensione temporanea della carica**.

Analogamente il potere disciplinare nei confronti dei membri del Collegio Sindacale è sempre previsto in capo all'Assemblea, che nella disciplina dettata dal codice civile (artt.

2400 e 2407) è chiamata a decidere in merito all'eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

In caso di violazione perpetrata da un componente del Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione che convoca l'Assemblea per le decisioni del caso.

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni d'inosservanza della disciplina del Modello e all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'Assemblea, saranno comunicati al Consiglio di Amministrazione che provvederà altresì alla comunicazione della decisione.

Le sanzioni irrogabili possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse già previste per il caso degli amministratori. È fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione della normativa di cui al codice civile.

Nei confronti del Direttore Generale stante il disposto di cui all'art. 2396 c.c., si estenderà quanto sopra espresso per il sistema disciplinare a carico degli amministratori, con riferimento alla peculiare competenza in capo all'Assemblea per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni in caso d'inosservanza e/o violazione del Modello, sulla base della disciplina codicistica che estende al soggetto in parola le norme previste per gli Amministratori.

L'OdV dovrà comunicare la segnalazione concernente eventuali infrazioni del Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione. Il procedimento, per il resto, sarà del tutto analogo a quello delineato per gli amministratori. Anche in tal caso è fatta salva comunque l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti del Direttore Generale e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria in applicazione delle norme del codice civile.

Le sanzioni previste per gli amministratori, i membri del Collegio Sindacale ed il Direttore Generale sono rapportate al tipo di società, alla sua organizzazione ed attività.

4.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

Nei confronti del revisore o della Società di revisione, la Società si riporta a quanto già previsto nel par. 4.4. in tema di sanzioni avverso i componenti del Collegio Sindacale, con riferimento alla peculiare competenza in capo all'Assemblea per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni in caso di inosservanza e/o violazione del Modello (cfr. art. 2409-quater c.c.).

In ogni caso, la Società prevede l'inserimento nel contratto di consulenza di un'apposita clausola contemplante la risoluzione del rapporto contrattuale, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni, per il caso di comportamenti d'inosservanza o violazione del Modello.

4.6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

L'inosservanza e la violazione dei principi e delle procedure indicate nel Modello da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, può determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole all'interno del rapporto contrattuale sotteso, la risoluzione del rapporto contrattuale ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal Decreto.

La Società, quindi, ha inteso inserire nei nuovi rapporti contrattuali una dichiarazione del contraente, resa anche per conto dei soggetti che con lo stesso a loro volta collaborano, di conoscenza del contenuto del Modello, anche in riferimento alle misure disciplinari ivi previste, con esplicita assunzione dell'obbligo al rispetto delle disposizioni in esso contenute pena la risoluzione del rapporto contrattuale ed il risarcimento del maggior danno sofferto dalla Società in ragione del comportamento illecito anche derivante dall'applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

Per i rapporti già in essere alla data d'approvazione del presente Modello è stata prevista, per ciascun contratto in essere, la sottoscrizione di un'apposita clausola integrativa contemplante il contenuto e l'impegno innanzi descritto.

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello da parte di soggetti esterni, l'OdV informerà tempestivamente il Responsabile della Funzione Approvvigionamenti che, sentito il parere del Responsabile della Funzione Risorse Umane, provvederà a comminare la sanzione prevista.

4.7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, ad esempio, nel caso di mancato rispetto dei principi etici adottati dalla Società, gli altri membri dell'Organismo ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'Organismo di Vigilanza che hanno violato il Modello, e comunque, in generale il Codice Etico e il Regolamento disciplinare interno, e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4.8. SOGGETTI AI QUALI SPETTA L'OBBLIGO DI RILEVARE LE INFRAZIONI DEL MODELLO

Elemento che la Società ritiene importante nella predisposizione del presente sistema sanzionatorio è l'individuazione dei soggetti che possono rilevare la *notitia* della violazione o dell'inosservanza o mancata applicazione delle misure indicate nel Modello.

La norma dell'art. 6, comma I, lett. b) del Decreto, dispone che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli è stato affidato ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo*".

È di tutta evidenza, allora, che l'Organismo di Vigilanza, per i compiti demandatigli, è la funzione che più delle altre ha l'occasione di **rilevare** (direttamente o indirettamente attraverso le segnalazioni ricevute, anche anonime) ogni infrazione alle previsioni e discipline del Modello e ciò nei confronti di tutti i soggetti sia di vertice (Amministratori ed eventuali dirigenti) come pure della struttura organizzativa, operativa e di controllo.

Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'Organismo eseguirà un'istruttoria sul fondamento, le cause, e sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.

A conclusione degli accertamenti, assumerà le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione segnalata, alle cause della stessa ed eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello.

Nel caso in cui sia ritenuta fondata la segnalazione e/o sia comunque rilevata la necessità di un aggiornamento del Modello al fine di evitare il ripetersi di analoghi comportamenti, l'Organismo trasmetterà la documentazione corredata di breve report scritto al Consiglio di Amministrazione.

Il procedimento innanzi descritto è **autonomo** rispetto ad altri diversi che attengono, ad esempio, alla disciplina del rapporto di lavoro, ovvero quelli basati su un diverso rapporto contrattuale ed, ovviamente, a quelli avanti Tribunali civili o penali.

SEZIONE QUINTA

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

EAV, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria ed il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di Vigilanza, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni, dell'organigramma aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni aziendali.

La formazione ha l'obiettivo di diffondere tra il personale la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori, nonché richiamare l'attenzione sull'importanza di una corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa esterna e del Modello; pertanto, in caso di modifiche rilevanti si procederà ad una integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione e/o aggiornamento del presente Modello;
- pubblicare il Modello sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Direzione Risorse Umane e disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

5.1 INFORMATIVA PER I COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (Collaboratori esterni, Partner ed Outsourcer) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da EAV sulla

base del presente Modello nonché, il testo delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5.2 INFORMATIVA AI FORNITORI

È previsto che EAV comunichi l'adozione del Modello Organizzativo e del Codice Etico ai propri Fornitori mediante apposizione sul contratto di specifica clausola.

Si ritiene, altresì, necessario che i Fornitori di EAV dichiarino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai Reati oggetto del D.Lgs. n. 231/2001.

5.3 OBBLIGHI DI VIGILANZA

Tutti gli Esponenti Aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti/soggetti aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel presente Modello e negli appositi documenti normativi aziendali, eventuali irregolarità, violazioni e inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto alla Sezione Quarta "Sistema Sanzionatorio".

SEZIONE SESTA

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa all'Organo Amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Direzione/Funzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- gestire le segnalazioni ricevute attraverso il sistema di "whistleblowing";
- pianificare e svolgere le attività di vigilanza.

I Responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

ALLEGATI

ALLEGATO A – ELENCO REATI ATTUALMENTE INCLUSI NEL D.LGS. 231/2001

ALLEGATO B – PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX L.190/2012

ALLEGATO C – PROTOCOLLI 231