

**DESCRIZIONE DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. N. 231/2001**

PARTE GENERALE

Nord Est Trasporti S.r.l.

Storico delle modifiche

Versione	Causale modifiche	Data
Prima versione		29 settembre 2011
Seconda versione	Modifica cap.4.2 sulla cadenza della convocazione dell'Organismo di Vigilanza	14 maggio 2012
Terza versione	<p>Aggiornamento del Capitolo 1, paragrafo 4 «Fattispecie di reato» con l'introduzione dei reati aggiunti (corruzione tra privati, reati ambientali e impiego di cittadini di stati terzi con permesso di soggiorno irregolare).</p> <p>Aggiornamento del Capitolo 2 «Descrizione della realtà aziendale – elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della società» della Parte Generale.</p> <p>Introduzione del paragrafo «Standard di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi» in tutte le Parti Speciali del Modello.</p> <p>Introduzione in tutte le Parti Speciali del Modello del paragrafo «Sistema di controllo in essere».</p> <p>Parte Speciale A «Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione»: aggiornamento normativo dei Reati commessi contro la PA;</p> <p>Introduzione della Parte Speciale G «Reati Ambientali» (art. 25-undecies del D. Lgs 231/01);</p> <p>Introduzione della Parte speciale H «Reati di impiego dei cittadini con permesso di soggiorno irregolare» (art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001);</p> <p>Introduzione della Parte speciale I «Reato di corruzione tra privati» (art. 24 ter del D. Lgs. 231/2001).</p>	20 febbraio 2014
Quarta versione	Aggiornamento del Capitolo 2 (par. 2.3, 2.4.3, 2.4.4), in seguito all'emissione del Regolamento del Gruppo ATM approvato dal CdA in data 7 ottobre 2014 e alle modifiche societarie intervenute nelle aziende del Gruppo intercorse nel 2015.	2 aprile 2015

Versione	Causale modifiche	Data
Quinta Versione	<p>Aggiornamento Capitolo 2 (par. 2.4) Il Gruppo ATM. Modifica del Capitolo 4 in seguito alla modifica della composizione dell'ODV.</p> <p>Aggiornamento, in seguito all'introduzione del reato di Autoriciclaggio e dei delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, del Capitolo 1 (par. 1.4), della Prefazione alle Parti Speciali, della Parte Speciale "A" (par. 2, 3.2 e 3.3) e della Parte Speciale "F" (par.1, 5 e 6).</p> <p>Aggiornamento, in seguito alla modifica dei reati societari, del Capitolo 1 (par. 1.4) e della Parte Speciale "B" (par. 1).</p> <p>Aggiornamento, in seguito all'identificazione di nuovi processi sensibili, della Parte Speciale "C" (par. 1 e 2).</p> <p>Aggiornamento, in seguito all'identificazione di nuovi processi sensibili, della Parte Speciale "F" (Par. 7 e 8).</p> <p>Aggiornamento in seguito alla modifica dei reati ambientali, del Capitolo 1 (par 1.4) e del par. 1.5 della Parte Speciale "G".</p> <p>Aggiornamento, in seguito all'identificazione di nuovi processi sensibili, della Parte Speciale "I" (par. 2 e 3).</p>	15 luglio 2016
Sesta Versione	<p>Aggiornamento, a seguito delle modifiche introdotte ai Reati contro la Personalità Individuale (introduzione intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), ai Reati Societari (introduzione istigazione alla corruzione tra privati) ai Reati di Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Introduzione dei delitti di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina), e all'introduzione dei reati di Razzismo e Xenofobia e previsione del sistema di segnalazione di cui alla L. 179/2017 (cd. "Legge sul Whistleblowing").</p> <p>Predisposizione della Parte Speciale "L" "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".</p> <p>Aggiornamento, in seguito all'identificazione o eliminazione di processi sensibili, delle Parti Speciali "A", "B", "C", "D", "E" ed "H". Inclusione della Parte Speciale C "Altre attività sensibili" nella Parte Speciale A "Reati nei rapporti con la PA".</p>	26 giugno 2019
Settima versione	<p>Introduzione delle attività sensibili "Negoziazione/stipula di contratti per servizi di trasporto e attività connesse, e per la vendita/locazione di beni" e "Esecuzione di contratti per servizi di trasporto e attività connesse e per la vendita/locazione di beni" nelle Parti Speciali A, E ed H.</p> <p>Introduzione dell'attività sensibile "Gestione dei rapporti con gli Enti di Certificazione" nella Parte Speciale H.</p>	9 marzo 2020

INDICE

<i>Prefazione alla “Descrizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001”</i>	5
CAPITOLO 1	7
DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	7
1.1 Introduzione	7
1.2 Natura della responsabilità.....	8
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione.....	8
1.4 Fattispecie di reato	9
1.5 Apparato sanzionatorio ex D. Lgs. 231/2001 per l’Ente	12
1.5.1 Tentativo	14
1.6 Vicende modificative dell’ente	14
1.7 Reati commessi all’estero	16
1.8 Procedimento di accertamento dell’illecito	17
1.9 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo	18
1.10 Linee guida di riferimento per la predisposizione del Modello 231	19
1.11 Giudizio di idoneità del Modello adottato	21
CAPITOLO 2	22
DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	22
2.1 Nord Est Trasporti Srl.....	22
2.2 Modello di governance di Nord Est Trasporti Srl.....	22
2.2.1 Modello anticorruzione e trasparenza del Gruppo ATM.....	23
2.3 Assetto organizzativo di Nord Est Trasporti Srl	23
2.3.1 Il sistema di gestione della qualità, ambiente e Responsabilità Sociale d’Impresa	24
2.4 Il Gruppo ATM	24
2.4.1 Il ruolo di indirizzo, governo e supporto della Capogruppo	25
CAPITOLO 3	27
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	27
3.1 La metodologia di Nord Est Trasporti Srl per la definizione ed aggiornamento del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001	27
3.2 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Nord Est Trasporti Srl	30
3.3 Modello di organizzazione, gestione e controllo delle società controllate da ATM S.p.A.....	33
CAPITOLO 4	34
L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	34
4.1 L’Organismo di Vigilanza di Nord Est Trasporti Srl.....	34
4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza.....	36
4.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	38

4.3	Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.....	42
4.4	Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	43
4.5	Whistleblowing	44
4.6	Raccolta e conservazione delle informazioni	45
CAPITOLO 5.....		46
SISTEMA DISCIPLINARE		46
5.1	Funzione del sistema disciplinare	46
5.2	Misure nei confronti del personale dipendente (personale non dirigente e dirigente).....	47
5.3	Misure nei confronti dell’organo amministrativo	50
5.4	Misure nei confronti dei sindaci	50
5.5	Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	50
5.6	Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società	51
CAPITOLO 6.....		52
PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....		52
6.1	Premessa	52
6.2	Dipendenti.....	53
6.3	Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società	54
6.4	Altri destinatari	54
CAPITOLO 7.....		55
ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO		55
7.1	Verifiche e controlli sul Modello	55
7.2	Aggiornamento ed adeguamento	55

Prefazione alla “Descrizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001”

L’adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale da parte di Nord Est Trasporti Srl (di seguito anche “la Società” o “NET Srl” o “NET”). Tale esigenza deriva dai benefici che tutti gli *stakeholder* ne possono trarre: *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell’impresa.

A tal proposito si rileva che tale documento di “Descrizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001” (di seguito anche “Modello 231”) è parte integrante del generale Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (“SCIGR”) fondato, tra l’altro, sui seguenti documenti:

- Regolamento di Funzionamento del Gruppo ATM (“Regolamento di Funzionamento” o “Regolamento”)
- Linee Guida del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (“SCIGR”)
- Linee Guida/Mandato dell’Internal Audit
- Linee Guida specifiche del sistema di Enterprise Risk Management (“Linee Guida ERM”, “ERM”)
- Modello anticorruzione e trasparenza del Gruppo ATM
- Tavolo di coordinamento: flussi informativi, organi e funzioni di controllo
- Codice di Comportamento 231
- Codice Etico del Gruppo ATM (“Codice Etico”)
- Sistema interno di politiche e procedure
- Qualità e Sistemi di Gestione

Il presente documento si distingue in una “Parte Generale” – attinente al quadro normativo di riferimento, all’organizzazione societaria nel suo complesso, al progetto per la realizzazione del Modello, all’Organismo di Vigilanza, al sistema disciplinare, alle modalità di formazione e di comunicazione – e in più “Parti Speciali”, che riguardano l’applicazione nel dettaglio dei principi contenuti nella “Parte Generale” con riferimento alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

L’articolazione in più “Parti Speciali” consente l’evidenza delle specifiche aree sensibili con riferimento ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e delle relative attività sensibili, alle quali vengono, in seguito, associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione; inoltre consente il tempestivo aggiornamento, tramite eventuali opportune aggiunte, laddove il Legislatore intendesse inserire ulteriori fattispecie penali rilevanti.

Tali strumenti sono vincolanti per i destinatari del Modello e si sostanziano in obblighi di fare (il rispetto delle procedure, le segnalazioni agli organismi di controllo) ed in obblighi di non fare (il rispetto dei divieti), di cui pure viene data espressa contezza.

Il rispetto di tali obblighi, come dichiarato nella “Parte Generale” e come qui si intende anticipare, ha una precisa valenza giuridica; in caso di violazione di tali obblighi, infatti, la Società reagirà applicando il sistema disciplinare e sanzionatorio successivamente descritto.

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001)².

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima³.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti⁴.

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

³ In una recente sentenza con riferimento a un reato commesso in concorso da una società e da una persona fisica, che in favore della società aveva prestato attività di consulenza professionale, la Corte Suprema ha statuito il principio secondo cui il sequestro preventivo preordinato alla confisca di beni per un valore equivalente al profitto del reato può essere emesso nei confronti della persona fisica concorrente, pur se il profitto sia stato interamente acquisito dalla società. La Corte Suprema ha difatti precisato che l’ente non può dirsi estraneo al reato ed ha quindi un titolo autonomo di responsabilità. Non v’è infatti sussidiarietà nella confisca della responsabilità della persona fisica autore del reato e vige altresì, data la natura sanzionatoria della confisca per equivalente, il principio solidaristico secondo cui l’intera azione delittuosa e l’effetto conseguente sono imputati a ciascun concorrente (Cass. 27 settembre 2006, n. 31989).

⁴ Così l’introduzione delle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001* di Confindustria, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, a marzo 2014.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, tra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi⁵.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione⁶ – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

⁵ Art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001: “Responsabilità dell'ente – *L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*”.

⁶ Art. 27 comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana: “*La responsabilità penale è personale*”.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi⁷.

1.4 Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 - 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1*, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

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

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D. Lgs. 231/2001 (artt. 24 e 25). Questa categoria di reati è stata ampliata in seguito alla novella apportata dalla Legge 109/2012⁸ e dal D. Lgs. 121/2011 art. 2;
- **reati societari.** Il D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* D. Lgs. 231/2001). Questa categoria di reati è stata ampliata in seguito alla novella apportata dalla Legge 190/2012 e dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69 che all'articolo 12, ha introdotto alcune modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari;
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei *“delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”*, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, *“che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione*

⁷ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001, afferma: *“Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).”*

⁸ Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), delitti del corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.).

Si segnala che, successivamente allo svolgimento del Risk Assessment per l'aggiornamento del presente Modello, è stata promulgata la Legge 03/2019 che ha modificato l'art. 25 del D. Lgs. 231/2001 introducendo, nel catalogo dei reati, il reato di traffico di influenze illecite (364-*bis* c.p.); inasprendo le sanzioni interdittive dei commi 2 e 3; introducendo con il comma 5-*bis* una riduzione delle sanzioni interdittive.

internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999)⁹;

- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (*“Legge Comunitaria 2004”*)¹⁰;
- **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù e modificato dalla Legge 199/2016¹¹;
- **reati transnazionali**. L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità¹²;

⁹ L'art 25-*quater* è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei *“delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”*, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, *“che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”*. Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei *“delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”* è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-*bis* c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-*ter* c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persona che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

¹⁰ La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-*quinquies* del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei *“soggetti apicali”* e dei *“soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza”*.

¹¹ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e modificato dalla Legge 199/2016. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), Pornografia Virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.); iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.); Tratta di persone (art. 401 c.p.); Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis*); Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

¹² I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati **transnazionali** quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell'ultimo comma che *“agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”*. Il D. Lgs. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-*bis* e 648-*ter*

- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale.** L'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **reati in materia di salute e sicurezza.** L'art. 25-*septies*¹³ prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- **reati di ricettazione, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.** L'art. 25-*octies*¹⁴ del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis* e 648-*ter* del codice penale;
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati.** L'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 419-*bis*; 615-*ter*, 615-*quater*; 615-*quinquies*; 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinquies* del codice penale;
- **delitti di criminalità organizzata.** L'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale, del reato di cui all'art. 407, comma 2, lett. A. n.5 c.p.p. e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- **delitti contro l'industria e il commercio.** L'art. 25-*bis -1* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale;
- **delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.** L'art. 25 *bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 453,454,455,457,459,460,461,464,473 e 474 del codice penale;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore.** L'art. 25-*nonies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a bis), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art.25-*novies* del Decreto¹⁵;
- **reati ambientali.** L'art. 25-*undecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli artt. 137, 256,257, 258, 259, 260, 260-*bis*, 279 del decreto legislativo 152/2006, art 3 della legge 549/1993, art. 727-*bis*, c.p., art. 733-*bis*, c.p., e gli artt. 1, 2, 3 *bis* e 6 di cui alla L. n. 150/1992 e agli artt. 8 e 9 del D. Lgs. n. 202/2007.¹⁶

del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del D. Lgs. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

¹³ Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123.

¹⁴ L'art. 63, comma 3, del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

¹⁵ L'art.25-*novies* è stato aggiunto dall'art.4 della legge 116/09.

¹⁶ Tale categoria di reati è stata introdotta a seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 121/2011

La legge n 68 del 22 maggio 2015 recante “Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente” ha introdotto gli articoli 452 bis, 452 quater, 452 quinquies, 452 sexies e 452 octies del codice penale;

- **impiego di cittadini di stati terzi con permesso di soggiorno irregolare.** L’art. 25-duodecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli artt 22 decreto legislativo 286/ 1998 e modificato con la Legge 161/2017¹⁷;
- **razzismo e xenofobia,** l’art. 25-tredicies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui all’articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l’ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.5 Apparato sanzionatorio ex D. Lgs. 231/2001 per l’Ente

Gli artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

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

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la

¹⁷ Tale categoria di reati è stata introdotta a seguito dell’entrata in vigore della legge 109/2012

falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti¹⁸.

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva¹⁹. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001²⁰.

¹⁸ Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva." Circa il rapporto fra le norme sopra menzionate, si veda De Marzo, *op. cit.*, 1315: "In via alternativa, rispetto ai requisiti di cui alla lett. a) [dell'art. 13, N.d.R.], la lett. b) individua, come presupposto per l'applicazione delle sanzioni interdittive espressamente previste dal legislatore, la reiterazione degli illeciti. Ai sensi dell'art. 20, la reiterazione si verifica quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva. In questo caso, la commissione dei reati nonostante l'intervento di una condanna che abbia, in modo ormai irrevocabile, sancito la precedente violazione di legge, dimostra le indicate propensione o tolleranza verso la consumazione dei reati, senza che occorra indugiare sull'entità del profitto conseguito e sull'analisi dei modelli organizzativi adottati. Ciò che emerge in ogni caso è la consapevolezza che l'ordinario apparato sanzionatorio pecuniario (ed eventualmente anche interdittivo, qualora già in occasione degli illeciti precedenti siano state verificate le condizioni di cui alle lettere a) o b) dell'art. 13, comma 1) non è stato in grado di operare come efficace deterrente rispetto ad un'azione irrispettosa del fondamentale canone della legalità".

¹⁹ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D. Lgs. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

²⁰ Si veda l'art. 15 del D. Lgs. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati

1.5.1 Tentativo

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

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

1.6 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute²¹.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma: "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

²¹ La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 "Autonomia della responsabilità dell'ente" del D. Lgs. 231/2001 prevede "1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2²², del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi²³. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina

²² Art. 11 del D. Lgs. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (...)"

²³ Art. 32 D. Lgs. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso,

unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001)²⁴; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.7 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero²⁵. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)²⁶ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, solo

non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato”.

²⁴ Art. 33 del D. Lgs. 231/2001: “Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda”. Sul punto la Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce: “Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente”.

²⁵ L'art. 4 del D. Lgs. 231/2001 prevede quanto segue: “1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.”

²⁶ Art. 7 c.p.: “Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana”. Art. 8 c.p.:

a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo²⁷.

“Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.” Art. 9 c.p.: *“Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessuta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.”* Art. 10 c.p.: *“Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessuta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene”*.

²⁷ Art. 38, comma 2, D. Lgs. 231/2001: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.”* Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale *“Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

1.9 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza. (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV");
- e) sono stati adottati specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"²⁸.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta²⁹.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

²⁸ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

²⁹ Art. 7, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

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

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

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

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

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

1.10 Linee guida di riferimento per la predisposizione del Modello 231

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231.

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, sin dal marzo 2002, ha emanato delle Linee Guida ("Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001"), più volte modificate ed aggiornate; le Linee Guida di Confindustria costituiscono quindi l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

È opportuno evidenziare, tuttavia, che il mancato rispetto di punti specifici delle suddette Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello definito dall'impresa, il quale, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida su singoli punti che non coinvolgono i principi fondamentali.

Secondo dette Linee Guida, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:

- inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");

- analisi dei rischi potenziali, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell’ente, attraverso la “mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti”;
- valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Le componenti (cd. “protocolli”) più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi contemplati dal Decreto 231 sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- qualità e sistema di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi contemplati dal Decreto 231 (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- struttura organizzativa;
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un’architettura che rispetti alcuni principi fondamentali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione / transazione / azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (cd. “*segregation of duties*”), in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario di poteri illimitati. Ciò si realizza attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- documentazione dei controlli, anche di supervisione.

Il sistema di controllo deve altresì prevedere l’adozione dei principi etici rilevanti relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231, che possono essere documentati in un codice etico o comportamentale.

Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall’azienda.

Tutti i sovraesposti principi sono parte integrante del presente Modello.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria e/o *best practices*.

1.11 Giudizio di idoneità del Modello adottato

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

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

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

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

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Nord Est Trasporti Srl³⁰

Nord Est Trasporti Srl (di seguito anche “la Società” o, in forma abbreviata, “NET Srl”), è una Società del Gruppo ATM S.p.A. (controllata al 100% da ATM S.p.A.) che dal 1° gennaio 2008 gestisce il trasporto pubblico extraurbano dell’Area Nord Est della Provincia di Milano.

Dal 6 luglio 2009, a seguito dell’acquisizione di un ramo d’azienda di TPM Trasporti Pubblici Monzese S.p.A., NET Srl gestisce anche il trasporto urbano nella città di Monza e nel suo hinterland.

La Società, con sede in Milano, ha come oggetto sociale la gestione di servizi di trasporto di persone, cose e informazioni, con le connesse attività di programmazione ed organizzazione operativa, nonché dei servizi annessi e connessi all’attività di trasporto ed alla mobilità in genere.

Può inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari, ritenute dall’Amministrazione necessarie od utili per il conseguimento dell’oggetto sociale e può anche assumere interessenze e partecipazioni di altre società od imprese aventi oggetto analogo od affine connesso al proprio, nei limiti di legge.

2.2 Modello di governance di Nord Est Trasporti Srl

Come recita l’art. 21 dello Statuto della Società “L’Amministrazione della Società può essere affidata ad un Unico Amministratore oppure collegialmente ad un Consiglio composto da tre membri, anche non soci.”

L’art. 23 recita che “Qualora non vi abbiano provveduto i soci al momento della nomina, il Consiglio elegge tra i suoi membri un Presidente ed eventualmente anche un Vice Presidente che sostituisca il Presidente nei casi di assenza od impedimento, nonché un Segretario anche estraneo.”

Gli artt. 28 e 29 prevedono che “Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per lo svolgimento di tutte le attività costituenti l’oggetto sociale o strumentali allo stesso, esclusi soltanto quelli che la legge o lo Statuto riservano alla decisione dei Soci. Qualora per dimissioni o per altre cause venga a mancare la maggioranza degli amministratori, si intende scaduto l’intero Consiglio e deve convocarsi senza ritardo l’assemblea per la nomina di tutti gli amministratori.”

L’art. 30 prevede invece che “L’Amministratore Unico è investito, per la gestione della Società, di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione che per statuto spettano al Consiglio di Amministrazione.”

Secondo gli artt. 31 e 32 “All’Unico Amministratore ovvero al Presidente del Consiglio o a chi ne fa le veci è attribuita la rappresentanza generale della Società.

³⁰ Le informazioni contenute nel presente capitolo sono tratte dallo Statuto di Nord Est Trasporti Srl e dal sito internet www.nordesttrasporti.it.

Il Presidente del Consiglio potrà dare esecuzione a tutte le deliberazioni del Consiglio ogni qualvolta non si sia deliberato diversamente.

Il Consiglio può nominare tra i suoi membri uno o più amministratori delegati o conferire speciali incarichi a singoli amministratori, anche con facoltà di delega, fissandone le attribuzioni e retribuzioni a norma di legge, nonché le eventuali cauzioni. [...]

L'Unico Amministratore, il Consiglio o l'Amministratore a ciò delegato possono nominare Direttore, nonché institori, procuratori ad negotia e mandatari in genere conferendo loro la rappresentanza della Società per determinati atti o categorie di atti, anche con facoltà di delega.”

L'art. 33 dello Statuto della Società prevede che “Il Collegio Sindacale, ove nominato, è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti e dura in carica 3 esercizi.”

Si rileva che al momento dell'ultima approvazione del Modello 231, NET è amministrata da un Amministratore Unico e ha affidato il controllo contabile al Collegio Sindacale.

2.2.1 Modello anticorruzione e trasparenza del Gruppo ATM

Il Modello Anticorruzione e Trasparenza (di seguito anche “Modello ACT”) è stato adottato dal Gruppo su base volontaria al fine di promuovere l'etica della legalità e della trasparenza insita nel proprio operato. NET, in quanto facente parte del Gruppo ATM, applica il Modello ACT predisposto dalla capogruppo ATM S.p.A..

A tal proposito, NET si adopera nella corretta ed efficace diffusione dei contenuti del Modello ACT tra i propri dipendenti.

Il Modello ACT, quale parte integrante del generale sistema di controllo interno, si pone l'obiettivo di sensibilizzare tutti i destinatari circa la ratio ed i principi delle norme in materia di trasparenza e anticorruzione e di assicurarne, in quanto compatibili, l'uniforme implementazione.

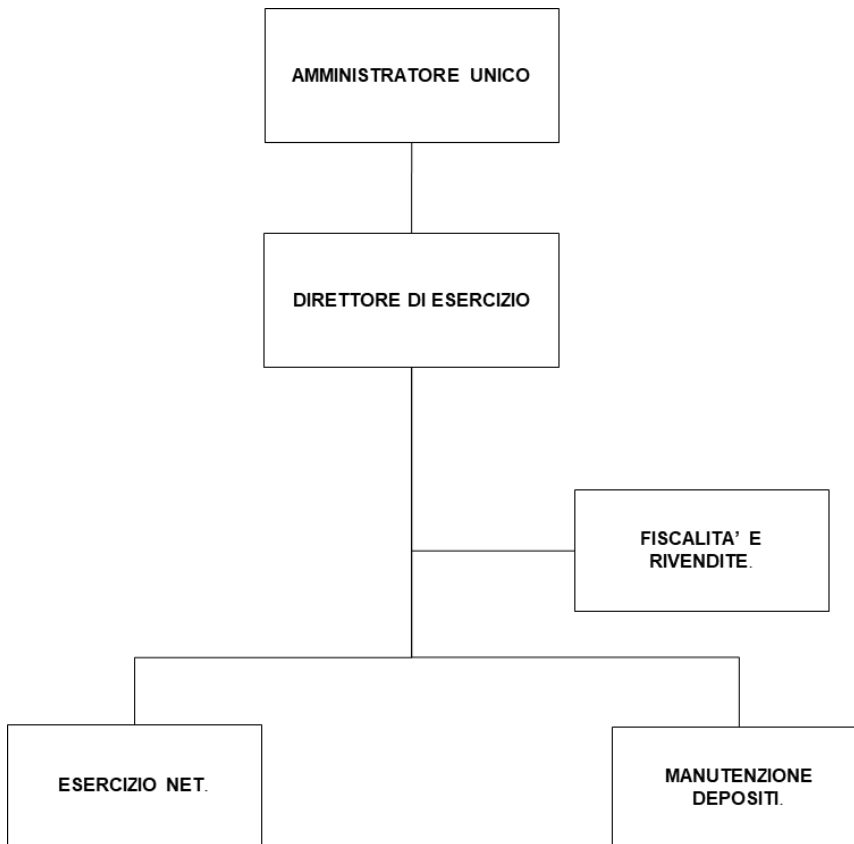
Per una maggiore diffusione dei contenuti del Modello ACT, la comunicazione dell'adozione dello stesso è rivolta anche a coloro che intrattengono con NET rapporti di collaborazione, formalizzati tramite contratto (a titolo esemplificativo, non esaustivo, partner commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi). A tal proposito NET fornisce ai soggetti terzi i riferimenti al sito istituzionale ove sono pubblicati, il Codice Etico, il Modello ACT, Parte Generale della “Descrizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001” e il Codice di Comportamento 231.

Al fine di vigilare sulla corretta applicazione del Modello ACT e sulla comunicazione e formazione da attivare nei confronti dei dipendenti, la Capogruppo ha individuato il cosiddetto Referente Anticorruzione.

2.3 Assetto organizzativo di Nord Est Trasporti Srl

La Società, in base all'organigramma aziendale prevede che la Rappresentanza Legale sia affidata all'Amministratore Unico, supportata, supportato da una struttura operativa che fa riferimento al Direttore di Esercizio³¹.

³¹ In quanto Società controllata dalla Capogruppo ATM S.p.A., alcune Funzioni di NET Srl riportano funzionalmente a specifiche Direzioni della Capogruppo.



2.3.1 Il sistema di gestione della qualità, ambiente e Responsabilità Sociale d'Impresa

Nell'ambito del miglioramento dei propri processi, la Società si è dotata di Sistemi di Gestione per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e la Responsabilità Sociale d'Impresa.

La Società ha inoltre sottoposto a certificazione, da parte di enti terzi riconosciuti, i propri Sistemi di Gestione, che sono risultati conformi ai requisiti previsti dagli standard internazionali applicabili, cioè:

- SA 8000:2014 per la Responsabilità Sociale d'Impresa;
- UNI EN ISO 9001:2008 per la Qualità;
- UNI EN ISO14001:2015 per l'Ambiente;

Gli strumenti e le risorse del Sistema di Gestione per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e la Responsabilità Sociale d'Impresa siano funzionali non solo al perseguimento degli scopi che sono loro propri, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 in quanto suscettibili, per loro natura, di ostacolare sia i comportamenti colposi, sia le condotte dolose che caratterizzano la commissione dei reati implicanti la responsabilità amministrativa della società.

2.4 Il Gruppo ATM

Allo scopo di favorire la massima efficienza, focalizzazione e attenzione sulle singole aree di business, la specializzazione dei processi, nonché assicurare al governo del Gruppo la necessaria unitarietà complessiva di gestione, la capogruppo ATM S.p.A. offre a NET Srl, in virtù dei contratti di servizio infragruppo, i servizi centralizzati, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: la

gestione delle risorse umane, l'amministrazione e il controllo di gestione, la fiscalità, il legale, le relazioni esterne, i sistemi informativi.

2.4.1 Il ruolo di indirizzo, governo e supporto della Capogruppo

NET è società soggetta alla direzione unitaria da parte della Capogruppo ATM S.p.A..

Come previsto dal Regolamento di Funzionamento di Gruppo "il coordinamento di Gruppo prevede la gestione centralizzata di servizi da parte di ATM S.p.A., che viene esercitata nell'interesse di Gruppo e delle Società controllate in un'ottica di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse, sempre nel rispetto delle normative vigenti. Tale modalità operativa consente: i) di realizzare economie di scala avvalendosi di professionalità e prestazioni specialistiche con crescenti livelli qualitativi; ii) di ottenere una maggior coerenza gestoria; iii) di focalizzare le risorse nella gestione del business.

In particolare, negli ambiti ove siano state assunte decisioni di gestione centralizzata di servizi, la Capogruppo, con il supporto delle proprie direzioni e funzioni, definisce i processi, individua i flussi informativi e gli strumenti operativi atti a realizzarli, nonché, ove previsto, svolge le attività e presta i servizi nel rispetto di termini e condizioni stabiliti tra le parti mediante la sottoscrizione di specifici contratti di servizio infragruppo in coerenza con il sistema di deleghe e procure vigenti.

I contratti di servizio infragruppo hanno l'obiettivo di disciplinare le modalità, i termini e le condizioni, anche economiche, di erogazione delle attività che la Capogruppo svolge a livello centralizzato. A questo riguardo, ATM S.p.A. è altresì responsabile dell'individuazione di strumenti di controllo che garantiscano il rispetto dei livelli di servizio definiti."³²

La gestione operativa delle Funzioni di NET e delle attività aziendali è dettagliata e disciplinata da un sistema di politiche e procedure interne proprie che mirano a disciplinare e regolarizzare le buone prassi attivate per il corretto funzionamento dell'operatività e funzionamento del business della Società.

Le procedure di NET sono integranti ed integrate rispetto:

- a. alle **Politiche di Gruppo**: che si configurano come disposizioni indirizzate alle Società da parte della Capogruppo;
- b. alle **Procedure di Gruppo**: che stabiliscono le norme di funzionamento dei processi del Gruppo e i criteri decisionali;

emanate da ATM S.p.A. in qualità e nell'esercizio del ruolo di Capogruppo nonché di soggetto che esercita la direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 c.c.

Il Sistema delle procedure di Gruppo mira a garantire livelli di integrazione e controllo dell'operatività coerenti con la realizzazione del comune disegno strategico e ad ottimizzare le sinergie determinate dall'appartenenza al Gruppo, valorizzando nel contempo le caratteristiche delle diverse Società.

Tali norme interne non devono collidere con le Politiche e le Procedure di Gruppo.

Il Regolamento di Funzionamento di Gruppo prevede inoltre che "ATM S.p.A. garantisce che tutti i cambiamenti significativi in processi e procedure applicabili alle Società del Gruppo debbano essere

³² Regolamento di Funzionamento, Par. 3.3 "Servizi infragruppo"

tempestivamente autorizzati, formalizzati, comunicati e archiviati con modalità adeguate, dalle strutture interessate della Capogruppo.”

CAPITOLO 3

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

3.1 La metodologia di Nord Est Trasporti Srl per la definizione ed aggiornamento del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

La metodologia scelta da NET per la definizione ed aggiornamento del proprio Modello 231, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

L'attività di definizione o aggiornamento del Modello 231 è articolata nelle cinque fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

Fasi	Attività
<i>Fase 1</i>	Avvio dei lavori e individuazione o revisione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001. <i>Avvio dei lavori con definizione degli obiettivi, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (processi/attività c.d. "sensibili").</i>
<i>Fase 2</i>	Identificazione dei key officer. <i>Identificazione dei key officer, ossia delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento e un piano di interviste.</i>
<i>Fase 3</i>	Analisi dei processi e delle attività sensibili. <i>Analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi, quali ad esempio il sistema procedurale in vigore, attività di compliance.</i>
<i>Fase 4</i>	Gap analysis. <i>Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).</i>
<i>Fase 5</i>	Definizione o aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo. <i>Definizione e aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida Confindustria.</i>

Qui di seguito verranno espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi dell'attività di definizione e predisposizione/aggiornamento del Modello 231 della Società.

3.1.1 Avvio dei lavori e individuazione o revisione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Scopo della Fase 1 è stato appunto l'identificazione o, nel caso di aggiornamento, revisione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

Propedeutica all'individuazione, o revisione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di NET Srl, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento. La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione/revisione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1, conclusa con la condivisione dei processi/attività sensibili con la Direzione Audit e Controllo Interno di ATM S.p.A.:

- *raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, deleghe di funzione, procure, ecc.);*
- *analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;*
- *analisi storica ("case history") di eventuali casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal D. Lgs. 231/2001;*
- *rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;*
- *individuazione o revisione preliminare dei processi/attività sensibili ex D. Lgs. 231/2001;*
- *individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.*

3.1.2 Identificazione dei key officer

Scopo della Fase 2 è stato quello di identificare i responsabili dei processi/attività sensibili, quindi le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo (Presidente e Consigliere Delegato) in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni. Sono stati considerati, quindi, *key officer*, l'Amministratore Unico ed il Direttore di Esercizio.

3.1.3 Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della Fase 3 è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nelle Fasi 1 e 2:

- i) le sue fasi principali,
- ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti,
- iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001.

In questa fase è stata creata (nel caso di aggiornamento, revisionata), quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi, tra l'altro, come riferimento, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe o procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- esistenza di un processo che consenta l'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe.

Nel tempo, le interviste sono state realizzate da professionisti esperti di *risk management* e *process analysis* e da consulenti legali (ove necessario), affiancati dalle risorse di ATM dedicate che coordinano l'attività.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 3, al termine della quale è stato elaborato (o nel caso di aggiornamento, revisionato) il documento “mappa dei processi/attività sensibili”, i cui contenuti fondamentali sono:

- le informazioni necessarie a comprendere:
 - *i processi elementari/attività svolte;*
 - *le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;*
 - *i relativi ruoli/responsabilità;*
 - *i relativi poteri o procure in essere;*
 - *il sistema dei controlli esistenti;*
 - *le procedure in vigore che regolamentano le attività/processi aziendali*
- condivisione con i key officer di quanto emerso nel corso delle interviste;
- formalizzazione della mappa dei processi/attività sensibili

3.1.4 Gap analysis

Lo scopo della Fase 4 è consistito nell'individuazione (o revisione in caso di aggiornamento normativo e/o organizzativo):

- i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e
- ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001 ("to be").

Attraverso il confronto operato con la gap analysis è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di azione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa fase 4, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di *gap analysis* e del piano di attuazione con il *Top management*, con l'Organismo di Vigilanza e con l'Amministratore Unico:

- gap analysis: *analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente ("as is") ed un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;*
- *predisposizione di un piano di azione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).*

3.1.5 Definizione o aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della Fase 5 è stato quello di definire o aggiornare il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 di NET Srl, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria cui la Società aderisce.

La realizzazione della Fase 5 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

3.2 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Nord Est Trasporti Srl

La formalizzazione e descrizione da parte di NET Srl di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito, il "Modello") ha comportato, dunque, un'attività d'adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di

controllo introdotti con il D. Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

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

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

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, NET Srl ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Capogruppo ATM S.p.A. e la Società hanno ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a NET Srl di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla Vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di NET Srl, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

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

- i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e

- ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

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

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- previsione di *standard* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice di Comportamento 231;
- Codice Etico;
- Gestione delle Violazioni del Modello 231 e segnalazioni.

Il documento “Descrizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001” contiene:

- (i) nella parte generale, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo di Nord Est Trasporti Srl;
 - alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;
 - alle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza di Nord Est Trasporti Srl, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
 - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- (ii) nella parte speciale, una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
 - ai processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo.

Il documento prevede quale parte integrante del Modello e elemento essenziale del sistema di controllo il Codice di Comportamento 231, che raccoglie i principi etici e i valori che informano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale.

Le regole di comportamento contenute nel Codice di Comportamento 231 integrano il Codice Etico di Gruppo, che esprime i valori a cui le società del Gruppo ATM si ispirano nella condotta dell'attività aziendale (di seguito “Codice Etico”), già adottato dalla società specificandone gli aspetti più

strettamente connessi a comportamenti da tenere al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Codice di Comportamento 231 individua, inoltre, il ruolo di garante del Codice di Comportamento 231 stesso nell'Organismo di Vigilanza della società. L'approvazione del Codice di Comportamento 231 crea un *corpus* normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello e il Codice Etico.

3.3 Modello di organizzazione, gestione e controllo delle società controllate da ATM S.p.A.

ATM S.p.A. ha trasmesso a NET il proprio Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di fare adottare a tutte le società controllate un proprio modello organizzativo e di controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, in relazione alle concrete esigenze operative, approvato con apposita delibera dai rispettivi Organi Amministrativi e trasmesso ad ATM S.p.A..

Contestualmente all'adozione del Modello, l'Organo Amministrativo delle singole società provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di svolgere le attività di controllo sulle attività a rischio e sulla corretta applicazione del Modello definito.

Nel caso di Amministratore Unico, è necessario un coinvolgimento da parte del Collegio Sindacale.

Eventuali interventi correttivi sul modello organizzativo di ciascuna delle società controllate, conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza dell'organo amministrativo della stessa Società.

CAPITOLO 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Nord Est Trasporti Srl

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

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento³³ ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

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

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

Le Linee Guida Confindustria³⁴ suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

³³ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: “L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”.

³⁴ Linee Guida Confindustria: “...i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal D. Lgs. 231/2001 possono essere riassunti in:

- **Autonomia ed indipendenza:** queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.
- **Professionalità:** Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.
- **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria

- (i) autonomia e indipendenza;
- (ii) professionalità;
- (iii) continuità d'azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Peraltro, le Linee guida Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza³⁵. D'altro lato, le citate Linee Guida Confindustria ipotizzano una serie di soluzioni alternative ai fini della composizione dello stesso, fra le quali anche l'inserimento *tout court* di organismi eventualmente già esistenti all'interno del Gruppo, o funzioni quale la Funzione *Audit*.

NET Srl si è dotata di un Organismo di Vigilanza dimensionato in coerenza con le esigenze espresse dalla Capogruppo. Detto organismo è plurisoggettivo, composto da due soggetti esterni e un soggetto interno, identificato nella figura del Direttore Audit e Controllo Interno a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, individuati in virtù delle competenze professionali maturate

la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”.

³⁴ Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 *“non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata a marzo 2014.

³⁵ Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 *“non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, 21 s.

e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

I componenti dell'OdV interni all'azienda o del Gruppo ATM, cosiddetti "componenti interni", appartengono a funzioni indipendenti, rispetto alle attività operative sia di NET, sia della Capogruppo sia di qualsiasi altra società del Gruppo.

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

Si premette che, in caso di Amministratore Unico, qualsiasi decisione riguardante nomina, revoca, sostituzione o sospensione dei componenti dell'OdV deve essere deliberata sentito il parere del Collegio Sindacale.

Fermo restando quanto al paragrafo precedente, l'Organismo di Vigilanza di NET Srl è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale, e i suoi membri restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, e sono rieleggibili.

La nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità³⁶.

Nella scelta dell'Organismo di Vigilanza gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa e l'Organo Amministrativo, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri³⁷.

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

- relazioni di parentela, *coniugio* o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Amministrativo, sindaci della Società e eventuali revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

³⁶

"Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (per esempio un componente del Collegio sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, *Linee guida*, cit., 25 s.

³⁷ Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "*dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri*", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza o all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale³⁸ e sull’onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, o l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l’applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 31 maggio 1965 n. 575³⁹, pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge n. 575/1965, decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera dell’Organo Amministrativo, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L’Organismo di Vigilanza potrà avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società o ove opportuno e conveniente di consulenti esterni. Tale facoltà consente all’Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell’attività e nello svolgimento dei compiti propri dell’Organismo di Vigilanza.

In particolare, all’atto del conferimento dell’incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l’assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all’assunzione dell’incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti dell’Organo Amministrativo, soggetti apicali in genere, sindaci della Società, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giustificato motivo o giusta causa mediante un’apposita delibera dell’Organo Amministrativo sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, la revoca dei poteri connessi con l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza può essere subordinata, a titolo esemplificativo e non limitativo:

³⁸ A titolo esemplificativo si intende l’omesso controllo da parte del Collegio Sindacale (es. sentenza n. 42046 del 15 settembre 2017 – Corte di Cassazione) o sentenze circa il concorso di colpa dei sindaci nel reato di bancarotta fraudolenta (sentenza. N. 271/89 – Corte Suprema).

³⁹ *Disposizioni contro la mafia*

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l' "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Organo Amministrativo;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione è di competenza dell'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di rinunciare all'incarico.

È opportuno che la rinuncia sia redatta in forma scritta, e risulti agli atti sociali, sia motivata e avvenga con congruo preavviso di almeno 30 giorni, salvo circostanze gravi, in modo da non arrecare danno alla Società. La comunicazione deve essere indirizzata con qualsiasi mezzo che consenta la certezza della ricezione all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale anche, ad esempio, attraverso la conferma da parte dei destinatari.

In caso di rinuncia, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente a sostituire il membro dimissionario, secondo le modalità di cui alla nomina.

Resta inteso in qualsiasi momento che, in caso di modifiche alla governance e/o interventi che richiedano un aggiornamento nel presente Modello 231, i comportamenti e i processi decisionali relativamente a istituzione, nomina, sospensione, revoca e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza sono ispirati ai seguenti principi di controllo:

- Bilanciamento dei poteri e/o prevenzione di eccessiva concentrazione dei poteri;
- Separazione delle funzioni;
- Garanzia dell'indipendenza degli eventuali componenti interni all'OdV;
- Conformità alla normativa applicabile.

A titolo esemplificativo, quindi, qualora la Società fosse dotata di Amministratore Unico e senza Sindaco o Collegio Sindacale, qualsiasi decisione riguardante nomina, revoca, sostituzione o sospensione dei componenti dell'OdV deve essere preceduta da un flusso informativo preventivo di dieci giorni lavorativi verso il CdA della Capogruppo, con il principio del silenzio assenso.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti,

strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

In caso di organismo plurisoggettivo, l'Organismo nomina al proprio interno un Presidente, nominato tra i componenti esterni, al quale è assegnato il ruolo di coordinatore, a meno che non sia stato nominato dall'Organo Amministrativo.

È facoltà dell'Organismo di nominare un Segretario, scegliendolo anche al di fuori dei propri componenti.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza definita nel Regolamento, su convocazione del Presidente.

È inoltre convocato dal Presidente ogniqualvolta il medesimo ne ravvisi la necessità o qualora ne faccia richiesta anche uno solo dei membri dell'Organismo.

La convocazione deve giungere a destinazione di ciascun membro almeno due giorni liberi prima di quello fissato per l'adunanza con ogni mezzo ritenuto idoneo a garantire una comunicazione certa ed immediata. In caso di urgenza, il termine può essere ridotto ad un giorno libero. L'avviso di convocazione deve contenere il luogo, il giorno e l'ora della riunione.

Per la validità della costituzione di ogni seduta occorre la presenza della maggioranza dei membri in carica. Nel caso non vi sia la maggioranza, la riunione dovrà essere rinviata alla prima occasione utile.

Il membro che, senza giustificato motivo, non partecipa a due riunioni dell'Organismo, decade dalla carica.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza.

Di ogni adunanza viene redatto apposito verbale, sottoscritto dal Presidente e dal Segretario, ove nominato, o, in mancanza, da altro membro dell'Organismo.

Le riunioni potranno tenersi nella sede della Società o in altro luogo indicato nell'avviso di convocazione. È ammessa la possibilità che le stesse possano tenersi in audio-videoconferenza o in audioconferenza, a condizione che tutti i partecipanti siano in grado di identificarsi tra loro, che sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti discussi, che sia loro consentito lo scambio di documenti relativi a tali argomenti e che di tutto quanto sopra venga dato atto nel relativo verbale. Verificandosi tali presupposti, la riunione dell'Organismo si considera tenuta nel luogo in cui si trova il Presidente.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza definita nel Regolamento ed ogni qualvolta ne ravvisi la necessità, redigendo sempre un apposito verbale.

L'Organismo ha la facoltà di invitare soggetti esterni alle riunioni al fine di discutere specifici argomenti.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti, poteri e facoltà di⁴⁰:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda:
 - obiettivo e ambito di applicazione;
 - modalità di elezione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza con relativi compiti e poteri;
 - nomina e compiti del segretario;
 - modalità di convocazione delle riunioni dell'OdV;
 - frequenza e modalità di svolgimento delle riunioni;
 - individuazione dei meccanismi di votazione;
 - modalità operative per la redazione, protocollazione, archiviazione e conservazione della documentazione delle attività;
 - possibilità di ausilio di componenti esterni;
 - modalità di rinuncia del componente;
 - regolamentazione della condotta da tenere in caso di conflitto di interessi;
- disciplina della gestione delle informazioni ricevute nell'ambito dello svolgimento del proprio mandato;

⁴⁰ Linee Guida Confindustria: "...i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal D. Lgs. 231/2001 possono essere riassunti in:

- **Autonomia ed indipendenza:** queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.
- **Professionalità:** Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.
- **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

⁴⁰ Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 "non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a marzo 2014.

- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- Svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- possibilità di effettuare controlli a sorpresa, al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi funzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente). Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Organo Amministrativo;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, alla Società, agli amministratori, agli organi di controllo, e alle Direzioni coinvolte nell'ambito delle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza, anche in riferimento ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con quanti siano coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Organo Amministrativo, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- vigilare sul corretto ed efficace corpus procedurale circa il sistema di segnalazione attivato dalla Società, nonché sulla corretta applicazione della normativa in tema di tutela e riservatezza del segnalante e del segnalato;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni. A tal fine, per maggiore chiarezza, l'Organismo di Vigilanza predispone un elenco di fatti e condotte che, in ogni caso, devono essere ad esso riferite;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- individuare e proporre il proprio budget periodico di spesa, necessario al corretto assolvimento delle proprie funzioni per successiva approvazione da parte dell'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza si dovrà riservare comunque la facoltà di eccedere il limite di spesa approvato, in casi di eventi eccezionali ed urgenti, cui seguirà apposita informativa verso l'Organo Amministrativo, quando opportuno, al fine di non compromettere eventuali investigazioni in corso;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Nell'ambito dell'attività di coordinamento dell'applicazione del Modello da parte delle società controllate.

Tale facoltà viene assegnata al fine di realizzare una coerente applicazione del sistema di controlli. A tale riguardo, l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo ha la possibilità di acquisire, senza alcuna forma di intermediazione, documentazione e informazioni rilevanti e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti nelle Società del Gruppo in virtù delle relative competenze. L'Organismo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, potrà ricorrere:

- alla Direzione Audit e Controllo Interno di ATM S.p.A. (ad esempio per le attività ispettive e le verifiche sull'effettiva applicazione del Modello);
- alla funzione legale di prima linea della Capogruppo (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante; per definire il contenuto delle apposite clausole da inserire nei contratti con *partner*, collaboratori esterni ecc.).

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo medesimo.

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo su tematiche 231.

L'Organismo di Vigilanza richiede di:

- ricevere informazioni circa le decisioni dell'Organo Amministrativo relative a tematiche 231;
- svolgere uno o più incontri all'anno con il Referente Anticorruzione, con lo scopo di coordinamento ed informativa circa gli esiti e gli stati di avanzamento delle proprie attività, nonché la presentazione di eventuali aggiornamenti normativi in tema anticorruzione;
- tenere, almeno annualmente, incontri con l'Organo Amministrativo e con il Direttore di Esercizio;
- prevedere, almeno una volta all'anno, riunioni con la Società di Revisione e il Collegio Sindacale.

In aggiunta, l'Organismo di Vigilanza richiede a ciascuna Direzione di ricevere, con cadenza semestrale appositi flussi informativi, che riassumano i fatti e le azioni intervenute nell'intervallo temporale di riferimento a rilevanza 231.

Tali flussi devono prevedere almeno i seguenti contenuti minimi, salvo ulteriori richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza e/o propria regolamentazione di dettaglio⁴¹:

- le risultanze dell'attività di controllo svolta dalle stesse Funzioni in attuazione del Modello, anche su richiesta (report riepilogativi dell'attività svolta, ecc.);
- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231;
- le commissioni di inchiesta parlamentari relative a tematiche 231 o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, o a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro
 - Organigramma della sicurezza (DL-DELEGATI-RSPP);
 - verbale di riunione periodica ex art. 35 del D. Lgs. 81/08;
 - statistiche sugli infortuni (semestrali);
 - richieste di informazioni in merito a MP (semestrali);
 - risultanze delle attività di audit svolte in riferimento ai Sistemi QAS;
 - esiti delle visite ispettive degli Enti di controllo in materia AS.

In caso di eventi rilevanti, informazioni gravi, rilevanti ai sensi della 231 o ispezioni eccezionali (a titolo esemplificativo ispezioni di ANAC, Guardia di Finanza, ecc.) è comunque responsabilità della Direzione interessata effettuare una segnalazione ad hoc verso l'Organismo di Vigilanza

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza di NET predisponde:

- i) con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare all'Organo Amministrativo;
- ii) immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi, urgenze o fatti gravi.

⁴¹ A tal proposito si vedano le Linee Guida Confindustria, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate al marzo 2014.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo sono redatte anche al fine di consentire all'Organo Amministrativo le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e/o impattanti sullo stesso;
- il resoconto, all'occorrenza solo statistico, delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio in base ai flussi informativi ricevuti;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali raccomandazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

4.5 Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis⁴² del Decreto Lgs. 231/2001, i destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, hanno a disposizione più canali di segnalazione utili al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Tali condotte possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello, da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle procedure e alle policy aziendali, quali ad esempio il Codice Etico, il Codice di Comportamento 231 e il Modello ACT, inerenti attività di "mala gestio" di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, o che comunque possano arrecare danno, anche all'immagine, di NET Srl o del Gruppo ATM, riferibili a dipendenti, componenti degli organi sociali (Organo Amministrativo, Collegio Sindacale), Società di revisione e terzi (partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori).

Le eventuali segnalazioni riguardanti tali condotte verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle rispettive disposizioni organizzative interne adottate dalla Società in materia di Whistleblowing.

In particolare, sono istituiti i seguenti canali di trasmissione:

- casella di posta elettronica mail ODVNET@atm.it;
- ulteriori canali segnalati sul sito internet istituzionale della Capogruppo⁴³.

⁴² A tale proposito, si veda anche: L. 179/2017 con la quale è stato introdotto tale articolo e il comma 2-ter, ai sensi del quale "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria [sic!] competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo."; comma 2-quater [primo periodo], ai sensi del quale "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante."; comma 2-quater [secondo periodo], ai sensi del quale "È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate alle irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

⁴³ <https://www.atm.it/it/AtmRisponde/Pagine/PolicysegnalazionigruppoATM.aspx>

La Società garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Tutte le segnalazioni saranno analizzate, gestite e soggette a verifica, anche se anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire all'azienda di effettuare le dovute verifiche.

Non verranno viceversa prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o nel caso in cui la segnalazione riporti informazioni palesemente false.

Per maggiore dettaglio sulla gestione dell'istruttoria relativa alle segnalazioni è possibile consultare la sezione dedicata sul sito internet istituzionale della Capogruppo⁴⁴.

Come da procedura interna, qualsiasi segnalazione deve essere trasmessa sia all'Organismo di Vigilanza di NET Srl sia al Direttore Audit e Controllo Interno di ATM S.p.A. al fine di garantire la gestione di tutte le segnalazioni.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis:

- è punito il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello in materia di Whistleblowing, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- oppure il dipendente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Resta intesa una gestione rigorosa delle segnalazioni anche per la tutela degli eventuali segnalati, poiché qualsiasi dipendente, a qualunque titolo coinvolto, e che operi correttamente e in buona fede, deve essere tutelato.

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

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

⁴⁴ www.atm.it/it/AtmRisponde/Pagine/PolicysegnalazionigruppoATM.aspx

CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria⁴⁵.

Le sanzioni contemplate per violazioni al Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento 231 e nel Codice Etico.

NET Srl, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito.

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

Le disposizioni contenute nel presente capitolo sono parti integranti del Modello 231 e la loro applicazione è fondamentale per la corretta e completa attuazione del Modello stesso. A tal proposito l'Organismo di Vigilanza vigila sulla corretta modalità di applicazione del sistema disciplinare mediante opportuni flussi informativi.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, l'Organismo di Vigilanza deve essere opportunamente informato qualora non vengano rispettate le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le conseguenti azioni disciplinari poste in essere qualora non venga erogata opportuna formazione 231 e dunque quali siano le conseguenti e relative sanzioni applicate.

⁴⁵ Infatti, come previsto dalla nuova versione delle Linee Guida di Confindustria, *“L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni “esterne” da parte dello Stato. Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.”* Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata a marzo 2014

5.2 Misure nei confronti del personale dipendente (personale non dirigente e dirigente)

Per la contestazione, l'accertamento e delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* della Società.

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

Qualora presso la Società svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società (anche del Gruppo ATM) che siano – a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale – distaccati presso NET Srl, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice di Comportamento 231 di Gruppo dal Codice Etico di Gruppo, dal Modello ACT di Gruppo e dal presente Modello.

Qualora dipendenti NET Srl svolgano le proprie funzioni presso società del Gruppo, in base a quanto previsto dai documenti che ne regolano il distacco, tali dipendenti sono soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - alle direttive impartite dai responsabili della società distaccataria. Essi sono, quindi, tenuti al rispetto:

- a) principi di comportamento previsti dal presente Modello;
- b) il Modello 231 della società distaccataria;
- c) del Codice di Comportamento 231 di Gruppo;
- d) del Modello ACT di Gruppo.

Resta inteso che, in ogni caso, in caso di violazioni, viene applicato il sistema disciplinare di riferimento del proprio contratto di lavoro e/o previsto dal Modello di riferimento della società di provenienza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis è punito il dipendente che:

- nel violare le procedure interne previste dal Modello in materia di Whistleblowing, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- oppure effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Resta intesa una gestione rigorosa delle segnalazioni anche per la tutela degli eventuali segnalati, poiché qualsiasi dipendente, a qualunque titolo coinvolto, e che operi correttamente e in buona fede, deve essere tutelato.

5.2.1 Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice di Comportamento 231, assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Regolamento All. A) al R.D. 148/1931⁴⁶.

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

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

Le sanzioni che si possono applicare sono le seguenti (ai sensi dell'art. 37 del citato Regolamento):

- a) la censura, che è una riprensione per iscritto;
- b) la multa che può elevarsi fino all'importo di una giornata;
- c) la sospensione dal servizio, per una durata che può estendersi a 15 giorni od in caso di recidiva entro due mesi, fino a 20 giorni;
- d) la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga per la durata di tre o sei mesi od un anno per le aziende presso le quali siano stabiliti aumenti periodici dello stesso stipendio o paga;
- e) la retrocessione;
- f) la destituzione.

È fatta in ogni caso salva la facoltà per la Società di agire per il risarcimento dei danni ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 38 Regolamento All. A) al R.D. 148/1931.

In particolare incorre:

- a) nella applicazione della *censura*, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere *b)*, *c)*, *d)*, *e)* e *f)*. Viene ravvisata nel comportamento in questione una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo;
- b) nella applicazione della *multa*, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere *a)*, *c)*, *d)*, *e)* e *f)*.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una reiterata mancanza nella non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo;

- c) nella applicazione della *sospensione dal servizio* fino a cinque giorni e *nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga* il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello come "a rischio", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, dell'immagine della Società del Gruppo delle persone.. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), d) e) e f).

Viene ravvisata nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo, tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali;

- d) nell'applicazione della *retrocessione* il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello come "a rischio", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, dell'immagine della Società del Gruppo delle persone. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), c), e) e f). Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali, derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo;
- e) nell'applicazione della *destituzione* il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e riportati nel Modello e/o la concreta applicazione a carico della Società di una delle misure previste dal Decreto. Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente. È fatta salva la facoltà di applicazione dell'art. 46 del Regolamento All. A) al R.D. 148/1931 in materia di misura cautelare.

5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

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

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con

conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001;

- non provveda a segnalare all’Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all’applicazione di sanzioni D. Lgs. 231/2001.

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

Inoltre, sono da considerarsi sanzionabili per violazione delle disposizioni contenute nel Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

5.3 Misure nei confronti dell’organo amministrativo

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell’Organo Amministrativo, l’Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell’accaduto il Collegio Sindacale e, in caso di Amministratore Unico, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

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

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

5.4 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci⁴⁷, l’Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell’accaduto l’intero Collegio Sindacale e l’Organo Amministrativo.

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

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

5.5 Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

⁴⁷Sebbene i sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del D. Lgs. n. 231/2001 (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

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

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

5.6 Misure nei confronti di *partner* commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

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

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

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

CAPITOLO 6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

NET Srl, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione⁴⁸.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di NET Srl. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti con funzioni di rappresentanza della Società, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, anche distaccati, i collaboratori, i consulenti esterni e i *partner* commerciali e/o finanziari.

La Società, infatti, intende:

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

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

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

⁴⁸ Si rileva che le *US Federal Sentencing Guidelines del novembre 2004 al punto §8B2.1*, precisa che: “(4) (A) *The organization shall take reasonable steps to communicate periodically and in a practical manner its standards and procedures, and other aspects of the compliance and ethics program, to the individuals referred to in subdivision (B) by conducting effective training programs and otherwise disseminating information appropriate to such individuals' respective roles and responsibilities.*

(B) The individuals referred to in subdivision (A) are the members of the governing authority, high-level personnel, substantial authority personnel, the organization's employees, and, as appropriate, the organization's agents”.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

6.2 Dipendenti

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

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

Ai dipendenti, anche distaccati presso altre società o dipendenti di altre società distaccati presso NET Srl, e ai nuovi assunti viene consegnata copia della “Descrizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001” (vale da dire “Elementi essenziali del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001 della Capogruppo ATM S.p.A. e delle controllate”) e del Codice di Comportamento 231 o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'*Intranet* aziendale in un'area dedicata; è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello ivi descritti.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio le bacheche/*totem* aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

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

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

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

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

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

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della versione integrale della Descrizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001 al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso.

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

6.4 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e della Descrizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001 dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi più significativi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice di Comportamento 231.

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

CAPITOLO 7

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

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

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza⁴⁹.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli⁵⁰.

7.2 Aggiornamento ed adeguamento

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

- i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii. modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii. modifiche normative;
- iv. risultanze dei controlli.

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

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

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e

⁴⁹ “Nel Modello organizzativo dovrebbe inoltre essere specificato che: (...) l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità e dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni”. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata a marzo 2014.

⁵⁰ Si veda in proposito il paragrafo 4.2.

proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

L'Organo Amministrativo ha ritenuto di delegare al Direttore Audit e Controllo Interno il compito di apportare al predetto documento eventuali modifiche e/o integrazioni non sostanziali che si rendessero utili o opportune.

Periodicamente (almeno una volta all'anno) il Direttore Audit e Controllo Interno presenta all'Organo Amministrativo un'apposita nota informativa delle variazioni non sostanziali in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte dell'Organo Amministrativo.

Resta inteso che l'organo amministrativo adotta ed efficacemente attua modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati di cui al cd. *catalogo* 231.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo deliberare in ordine ad aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti a:

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

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.