



**AZIENDA
TRASPORTI
PUBBLICI**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

(EX D.LGS. N. 231/2001)

TESTO VIGENTE AL 14/01/2020

Testo approvato e adottato con Deliberazione C.d.A. n. 4 del 29 gennaio 2015

Aggiornamenti e modifiche approvati e adottati con:

- Deliberazione Presidente n. 2 del 29 gennaio 2018 ratificata da Deliberazione C.d.A. n. 3 del 2 febbraio 2018
- Deliberazione C.d.A. n. 30 del 21 dicembre 2018
- Deliberazione C.d.A. n. 1 del 14 gennaio 2020

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
(EX D.Lgs. N. 231/2001)**

INDICE

PARTE GENERALE	4
PREMESSA	4
1. IL CODICE ETICO: I PRINCIPI GENERALI	6
2. LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE E DELLE SOCIETÀ (D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231): CONTENUTI ESSENZIALI DELLA NORMATIVA	8
2.1. I reati presupposto.....	9
2.2. La prova liberatoria e il giudizio di idoneità.....	14
2.3. Le sanzioni.....	15
3. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ATP	16
3.1. La funzione del Modello.....	17
3.2. Principi ed elementi ispiratori del Modello.....	18
3.3. Adozione del Modello e successive modifiche.....	19
4. I processi sensibili di ATP	20
4.1. L'assetto organizzativo di ATP	20
4.2. I processi sensibili	22
5. L'Organismo interno di Vigilanza	25
5.1. Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza. Nomina e revoca.....	25
5.2. Funzioni e poteri dell'Organismo interno di Vigilanza	25
5.3. <i>Reporting</i> dell'OdV verso il vertice aziendale.....	27
5.4. <i>Reporting</i> dei Responsabili aziendali all'OdV.....	28
5.5. Raccolta e conservazione delle informazioni	28
6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	30
7. Il sistema disciplinare	31
7.1. Funzione del sistema disciplinare.....	31
7.2. Rapporti con Amministratori e Revisori e relative misure applicabili	31
7.3. Rapporti con i Dirigenti e relative misure applicabili.....	31
7.4. Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	32
7.5. Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo determinato	33
7.6. Rapporti con parti terze: collaboratori esterni, professionisti, consulenti e relative misure applicabili	34
7.7. Rapporti con l'OdV e relative misure applicabili.....	35
8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	36
PARTE SPECIALE N. 1 - REATI NEI RAPPORTI CON LA P.A.	37
1. Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001)	37
2. Funzione della Parte Speciale n. 1.....	37
3. Processi sensibili nei rapporti con la P.A.....	37
4. Regole generali.....	38
4.1. Il sistema in linea generale.....	38
4.2. Il sistema di deleghe e procure.....	38
4.3. Principi generali di comportamento.....	39
5. Procedure specifiche.....	40
5.1. Procedure specifiche generalmente applicabili	40
6. Compiti e controllo dell'Organismo di Vigilanza	40
PARTE SPECIALE N. 2 - REATI SOCIETARI	42
1. Le fattispecie dei reati societari (art. 25 ter del D.Lgs. n. 231/2001).....	42

2. Funzione della Parte Speciale n. 2.....	42
3. Processi sensibili nell'ambito dei reati societari	42
4. Regole generali.....	43
4.1. Il sistema in linea generale.....	43
4.2. Principi generali di comportamento.....	43
5. Procedure specifiche	44
5.1. Predisposizione delle comunicazioni ai soci e/o ai terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda (bilancio d'esercizio, ecc.)	44
5.2. Gestione dei rapporti con gli organi di controllo (Collegio dei Revisori, ecc.)	45
5.3. Operazioni relative al capitale sociale.....	45
6. Compiti e controlli dell'Organismo di Vigilanza	45
PARTE SPECIALE N. 3 - I REATI AMBIENTALI	46
1. Le fattispecie dei reati ambientali (artt. 25 undecies D.Lgs. n. 231/2001)	46
2. Funzione della Parte Speciale n. 3.....	47
3. Processi sensibili nell'ambito dei reati ambientali	47
4. Regole generali.....	47
4.1. Il sistema in linea generale.....	47
4.2. Principi generali di comportamento.....	47
5. Procedure specifiche	48
5.1. Procedure specifiche generalmente applicabili	48
6. Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza	48
PARTE SPECIALE N. 4 - I REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001)	50
1. Le fattispecie di reato.....	50
2. Funzione della Parte Speciale n. 4.....	50
3. Processi sensibili per i reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro	50
4. Regole generali.....	50
4.1. Il sistema in linea generale.....	50
4.2. Principi generali di comportamento.....	51
5. Procedure specifiche	51
5.1. Procedure specifiche generalmente applicabili	51
6. Compiti e controllo dell'Organismo di Vigilanza	52
PARTE SPECIALE N. 5 - GLI ALTRI REATI	53
1. Gli altri reati (art. 24-ter, art. 25-bis, bis 1. quater, quater 1, quinquies, septies, octies, novies, novies 1, del D.Lgs. n. 231/2001)	53
2. Funzione della Parte Speciale n. 5	53
3. Processi sensibili nell'ambito degli "altri reati"	54
4. Regole generali.....	54
4.1. Il sistema in linea generale.....	54
4.2. Principi generali di comportamento.....	54

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) secondo i dettami del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “Modello 231”) è stato adottato nell'anno 2015 dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Trasporti Pubblici (ATP) di Sassari, sentito il parere del Collegio dei Revisori. La stesura attuale, condivisa con l'Organismo di Vigilanza per l'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione, riporta aggiornamenti e lievi modifiche utili per l'ottenimento di un Modello 231 aggiornato e coerente con le ultime novità normative e capace di ottenere l'efficace prevenzione degli illeciti amministrativi dipendenti da reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio dagli amministratori, ovvero da coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e direzione dell'Azienda, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Azienda stessa (c.d. soggetti in posizione apicale) o da altri soggetti subordinati sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Già con la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 03/11/2012, ATP aveva adottato un “Codice di Comportamento e Responsabilità - Modello 231”. A seguito delle modifiche legislative intervenute nel frattempo sia in relazione alle disposizioni sulla responsabilità societaria sia con riferimento alle norme su anticorruzione e trasparenza, l'Azienda ha aggiornato la propria regolamentazione in materia, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e ss.mm. e ii.

L'attuale stesura documentale nasce dalla necessità di adattare e aggiornare il Modello 231 di ATP alla continua e costante crescita della materia di riferimento, affinché lo strumento sia sempre capace di garantire il raggiungimento degli obiettivi normativi, concorrendo a realizzare un efficace sistema preventivo a tutela degli interessi aziendali e a produrre una spinta positiva utile alla formazione di una solida "coscienza diffusa" in linea con i principi ispiratori della disciplina.

Il Modello approvato con la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 28/01/2015 costituisce, dunque, la solida base di riferimento su cui si innestano gli intervenuti adattamenti normativi, testimoni di una coerente attenzione legislativa al riguardo.

L'obiettivo del Modello 231 è di prevenire la commissione di reati ed evitare la responsabilità amministrativa attuando al contempo una corretta politica di *governance*.

L'adozione del Modello 231 intende rispondere alle esigenze di migliorare:

- la programmazione e pianificazione della struttura organizzativa interna;
- la gestione dell'attività economica in svolgimento;
- la predisposizione di un idoneo apparato di vigilanza e di controllo sull'applicazione delle buone prassi di *governance*.

Con l'adozione del Modello 231 nasce l'esigenza costante di:

- predisporre, mantenere ed alimentare un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività

aziendale;

- contribuire affinché, nelle aree di attività di rischio, accresca la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazioni delle disposizioni del decreto in un illecito punibile sia sul piano penale sia su quello amministrativo;
- procedere con continue attività di formazione nei confronti di tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto o comunque nell'interesse dell'Azienda;
- prevedere procedure sistematiche di ricerca e identificazione dei rischi;
- individuare protocolli e procedure specifiche che contengano concretamente tutte le possibili cautele applicabili, indicate in modo semplice e palese, al fine di consentirne un'immediata e reale applicazione.

1 - IL CODICE ETICO: I PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico rappresenta un principio generale e un caposaldo del Modello 231.

ATP ha provveduto a dotarsi del Codice Etico quale appendice del Modello 231.

L'osservanza del Codice Etico da parte degli amministratori, dei revisori, dei dirigenti, dei dipendenti di ATP e di tutti i collaboratori in genere, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale, anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con ATP, per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione dell'Azienda, tutti elementi che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo della stessa e concorrono positivamente al miglioramento del contesto sociale in cui essa opera.

ATP si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte di tutti i dipendenti, collaboratori e altri *stakeholders*. Si impegna, altresì, a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli *stakeholders*, con l'obiettivo di confermare e integrare il Codice.

Per *stakeholders* si intendono quei soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'ATP che hanno un qualche interesse in relazione alle decisioni, alle iniziative strategiche ed alle possibili azioni svolte dall'Azienda stessa.

Rientrano, pertanto, tra gli *stakeholders*, a titolo meramente esemplificativo: i dipendenti, i clienti, gli enti proprietari, i cittadini, i collaboratori a qualsiasi titolo, i fornitori, i partner finanziari e/o commerciali, le istituzioni comunali, provinciali, regionali e nazionali, le associazioni di categoria, le organizzazioni sindacali e, più in generale, chiunque sia portatore di un interesse nei confronti dell'attività dell'Azienda.

ATP tramite l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), in qualità di garante del Codice Etico, vigila inoltre sull'osservanza del Codice predisponendo adeguati sistemi di controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo se del caso, con azioni correttive.

ATP si impegna a gestire le attività aziendali in un quadro di trasparenza, onestà, buona fede, reciproca correttezza e rispetto dei principi ambientali in materia di sviluppo sostenibile e di efficienza energetica così come affermati nelle normative nazionali ed internazionali.

È esclusa ogni forma di discriminazione, corruzione, di lavoro forzato, minorile e irregolare.

L'Azienda opera nel pieno riconoscimento e nella attiva rimozione degli ostacoli alla salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, alla difesa del lavoro e delle libertà sindacali, alla tutela della salute e della sicurezza.

Nella conduzione degli affari, in tutte le azioni, operazioni e negoziazioni compiute ed in genere nei comportamenti con tutti gli *stakeholders*, ATP si ispira a criteri di massima correttezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le normative vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività sono svolte con adeguato impegno professionale e lavorativo, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di ATP.

Comportamenti illegali a scopo di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi,

sollecitazioni dirette o a mezzo di terzi, vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, senza eccezione, sono fortemente condannati da ATP anche se commessi a vantaggio o nell'interesse dell'Azienda. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Quanto allo sviluppo e tutela delle risorse umane ATP crede e si impegna a sviluppare le competenze del *management* e dei dipendenti, al fine consentire ad ognuno la massima espressione del proprio potenziale, e al fine di tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità.

A questo scopo ATP si impegna ad offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza senza discriminazione alcuna, molestie e mobbing sul luogo di lavoro.

Al fine di garantire la trasparenza delle registrazioni contabili ciascun componente degli organi sociali e del *management* o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili. È pertanto fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio. Ciascuna registrazione deve riflettere precisamente ciò che risulta sulla documentazione di supporto. Tutti coloro che vengono a conoscenza di omissioni o falsificazioni o semplici imprecisioni sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore, all'organo di cui fanno parte o al garante.

ATP si impegna a garantire la tutela della *privacy* mediante la protezione delle informazioni relative alle proprie persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni al di fuori dei casi previsti dalla vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Ogni persona appartenente ad ATP ha l'obbligo di conoscenza e di segnalazione di possibili violazioni del Codice Etico. Le funzioni di garante sono assegnate all'Organismo di Vigilanza, il quale ne promuove l'attuazione e l'emanazione delle procedure di riferimento, provvedendo se del caso, a segnalare le iniziative utili alla osservazione del Codice e quelle necessarie al fine di evitare il ripetersi delle violazioni accertate.

In conclusione ATP assegna un valore contrattuale al Codice Etico. L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti gli appartenenti ad ATP ai sensi e per gli effetti della legge applicabile. La violazione dei principi e dei contenuti potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni da esso derivati.

In considerazione della reale coerenza che ATP annette al Codice in virtù dell'alto valore del bene giuridico da questo tutelato, saranno costantemente previste le dovute azioni formative al fine di consentire alle risorse umane aziendali una concreta interiorizzazione dei valori etici, morali e comportamentali insiti nello strumento.

2 - LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE E DELLE SOCIETÀ' (D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231): CONTENUTI ESSENZIALI DELLA NORMATIVA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio dell'Azienda, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

L'innovazione introdotta dal D.Lgs. 231/2001 ha, di fatto, fortemente rivoluzionato i principi normativi che sino all'emanazione della disciplina in discussione avevano rappresentato i pilastri della concezione giuridica della responsabilità penale: allo storico brocardo assumente che *“societas delinquere non potest”* si andava ad aggiungere il dettato dell'art. 27 della Costituzione della Repubblica Italiana, laddove si stabiliva imperativamente che *“la responsabilità penale è personale”*. La personalità giuridica dell'ente - così come le componenti personali che la costituiscono - rientra oggi nell'attrazione dell'orbita della novità normativa, diventando così soggetto potenzialmente interessabile dall'ambito penale e, a cascata, coinvolgendo i membri in precedenza esenti dalle responsabilità legate ai comportamenti ora inclusi nella disciplina.

Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 c.p. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolubilità dell'autore materiale del fatto. L'innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l'ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente.

Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, in particolar modo dopo l'intervento della L. 179/2017 che ne ha arricchito il dettato con ulteriori previsioni, prevede che la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- 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 quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il cosiddetto Organismo di Vigilanza;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla

- precedente lettera b);
- e) ai sensi del comma 2 bis, lettere a) e b), di aver attivato uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare segnalazioni riservate a tutela dell'integrità dell'ente, anche con modalità informatiche;
 - f) di aver acquisito e interiorizzato nella pratica aziendale quanto indicato nel comma 2 bis, lettere c) e d) e nei commi 2 ter, 2 quater¹.

Ai sensi dell'art. 8 tale responsabilità sussiste anche quando:

- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per una causa diversa dall'ammnistia.

2.1 - I reati presupposto

Le fattispecie di reato che, in base al Decreto Legislativo n. 231/2001 e sue integrazioni, possono configurare la responsabilità amministrativa della società (cosiddetti “reati presupposto”) sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore, individuati anche in tempi successivi e in via sempre di ulteriore implementazione.

Successivi interventi normativi hanno, infatti, esteso progressivamente l'elenco (cosiddetto “catalogo”) dei reati cui si applica la disciplina del D.Lgs. n. 231/2001 con figure di illeciti più disparate fra loro.

Catalogo dei reati (aggiornato all'anno 2018)

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24 D.Lgs. 231/2001, modificato dalla L. 161/2017)

- Malversazione a danno dello Stato (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 o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 48/2008; modificato dai D.Lgs. 7 e 8 del 2016]

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente

¹ Una migliore descrizione della normativa sul whistleblowing, in relazione all'integrale contenuto della L. 179/2017, è presente nella stesura aggiornata del Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza che rappresenta una parte integrante e sostanziale del Modello 231 di ATP.

pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. 69/2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/1991)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25 D.Lgs. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 190/2012]

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. 190/2012]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. 190/2012]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, 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.) [articolo modificato dalla L. 190/2012]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. 409/2001; modificato dalla L. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (Art. 25-ter D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 61/2002, modificato dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs. 38/2017]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. 190/2012]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)

- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 228/2003; modificato dalla L. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 38/2006]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 62/2005]

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 123/2007, modificato dalla L. 3/2018]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 231/2007; modificato dalla L. 186/2014]

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 99/2009]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1 lett. a) bis L. 633/1941)

- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. 633/1941)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis comma 1, L. 633/1941)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, L. 633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. 633/1941)

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 121/2011; modificato dalla L. 68/2015, modificato dal D.Lgs. 21/2018]

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/1992, artt. 1, 2, 3-bis e 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. 152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/2006, art. 256)
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 259)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. 152/2006, art. 257)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. 152/2006, art. 258)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 260-bis)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/2007, art. 8)

- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. 549/1993, art. 3)
- 17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 109/2012, modificato dalla L. 161/2017]**
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. 286/1998)
- 18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 167/2017, modificato dal D.Lgs. 21/2018]**
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)
- 19. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12 L. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli olii vergini di oliva]**
- 20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]**
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 286/1985)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 309/1990)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 43/1973)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

2.2 - La prova liberatoria e il giudizio di idoneità

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di “esonero” da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali tipizzati. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello 231.

Va sottolineato che l'esonero dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito ex D.Lgs. n. 231/2001.

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del Modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

Come già detto, l'applicazione delle sanzioni agli enti incide direttamente sugli interessi economici

dei soci. Talché, in caso d'incidente di percorso, legittimamente i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il Modello, abbiano impedito all'ente di fruire del possibile meccanismo di esonero dalla responsabilità.

Fruendo della disposizione dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 (per cui le associazioni di categoria possono definire i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che provvede alla loro approvazione), AssTra (Associazione Trasporti), l'organismo nazionale rappresentativo del comparto cui ATP aderisce, ha elaborato il "Codice di comportamento e Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001" approvato dal Ministero della Giustizia il 17/04/2013 e al quale ATP ha fatto riferimento per la costruzione del proprio Modello.

2.3 - Le sanzioni

La normativa prevede l'irrogazione di sanzioni di tipo pecuniario ed interdittivo, oltre alla confisca del prezzo o del profitto del reato ed alla pubblicazione della sentenza di condanna. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri tra cui la gravità del fatto ed il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono:

- 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
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate, nei casi più gravi, in via definitiva.

È inoltre possibile il commissariamento dell'ente se, sussistendo 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.

La responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi

non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

3 - LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ATP

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e tenuto conto delle Linee Guida di AssTra.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta dallo svolgimento delle seguenti attività.

1) L'identificazione dei processi sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (Analisi delle posizioni, delle mansioni e delle istruzioni assegnate dai diversi operatori dell'Azienda, principali procedure in essere, procure, circolari interne, nonché regolamenti vari, il disciplinare tecnico in materia di trattamento dei dati personali, ecc.), una serie di interviste con i soggetti chiave della struttura aziendale (Presidente, Direttore Generale, il consulente esterno con funzioni di R.S.P.P., i Dirigenti preposti alle varie Funzioni, i Responsabili Unità, ecc.). Inoltre, sono state svolte dei *focus* mirati all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi. Sono state altresì esaminate le procedure aziendali già adottate e attuate da ATP.

Sulla base di tale esame preliminare sono stati individuati i processi sensibili di ATP meglio descritti e individuati al successivo Par. 4.

2) Effettuazione dell'analisi del rischio. Sulla base della rappresentazione dell'Azienda quale emergente dalla prima fase (identificazione dei processi sensibili, nonché descrizione dei controlli aziendali esistenti e relatività criticità) e in considerazione delle previsioni e delle finalità indicate dal D.Lgs. n. 231/2001, si è proceduto alla individuazione, nell'ambito dei processi sensibili, delle azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Per ciascuna attività sensibile sono identificate, oltre al referente del singolo processo aziendale, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti.

È stata successivamente effettuata un'analisi comparativa tra ambiente di controllo esistente e i principi del Modello 231.

Nello specifico l'ambiente di controllo identifica le decisioni e le azioni delle posizioni apicali con riferimento al controllo interno dell'organizzazione e comprende i seguenti elementi: integrità dei valori etici; filosofia e stile gestionale nel management, struttura organizzativa, attribuzione di autorità e responsabilità, le politiche e pratiche del personale.

L'indagine ha riguardato inoltre il sistema di informazione e comunicazione, inteso come: informatizzazione dei processi, flusso di *reporting*, sistemi di indicatori di processo/attività, che permetta sia ai soggetti in posizione apicale che al personale di svolgere le proprie funzioni e raggiungere gli obiettivi assegnati.

Infine le attività di controllo e monitoraggio ovvero delle normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Di particolare importanza, in questa fase, è stata pertanto la identificazione, nell'ambito della struttura organizzativa dell'Azienda e delle aree aziendali ove è ravvisabile il rischio di commissione dei reati. Il sistema organizzativo deve essere sufficientemente

formalizzato e facilmente comprensibile, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

3) Predisposizione del Modello. Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", contenente i principi e le regole di carattere generale rilevanti ai fini della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 231/2001, e da singole "Parti Speciali" ciascuna delle quali predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001 astrattamente ipotizzabili nell'Azienda in ragione dell'attività da questa svolta.

Le "Parti Speciali" sono le seguenti: la "Parte Speciale n. 1", denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", la quale si riferisce alle tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001; la "Parte Speciale 2", denominata "Reati Societari", la quale trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25 ter del D.Lgs. n. 231/2001; la "Parte Speciale n. 3" relativa ai reati di lesioni gravissime e omicidio colposo commessi in violazione della normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro; la "Parte Speciale n. 4" in materia di reati ambientali, e la "Parte Speciale n. 5" denominata "Altri reati" la quale si riferisce alle ulteriori tipologie di reato tra di loro disomogenee che sono state negli anni progressivamente introdotte.

3.1 - La funzione del Modello

Scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante la individuazione dei processi sensibili e la conseguente introduzione di una procedura interna di gestione.

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

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi sociali, Consulenti e Collaboratori che operino per conto o nell'interesse dell'Azienda nell'ambito dei processi sensibili di poter incorrere in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per l'Azienda.

In particolare si rivela necessario trasmettere alle diverse componenti aziendali la misura per la concreta valutazione dei rischi connessi alle possibili violazioni, pure se queste sono commesse in virtù di un distorto senso di appartenenza sodale. Valutando che il Modello integra sia l'interesse e sia il vantaggio, quali presupposti per l'applicazione all'Azienda delle conseguenze previste dalla normativa, deve divenire evidente che il solo interesse e vantaggio aziendale consiste nella totale prevenzione delle condotte contrarie al Modello e alla normativa soprastante. A tal proposito sarà opportuno prevedere apposite clausole di garanzia nell'ambito dei contratti (denominate clausole 231).

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'organismo di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.2 - Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e operanti in Azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e strumenti di controllo sui processi sensibili, quali:

- il sistema di controllo interno, nonché le procedure aziendali e il sistema di controllo della gestione che lo compongono;
- le procedure aziendali di autorizzazione di firma dei contratti con clienti e fornitori;
- il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*;
- la norme statutarie di ATP in tema di poteri;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico - funzionale aziendale e organizzativa;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui ai CCNL applicati;
- le procedure di assunzione del personale;
- i regolamenti aziendali vigenti.

Il presente Modello si inserisce, quindi, nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole interne già applicate in Azienda.

I principi a cui il Modello si ispira sono:

1) i requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 ed in particolare:

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza (OdV) interno ad ATP del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti.

3.3 - Adozione del Modello e successive modifiche

ATP ha inteso procedere con l'attuale stesura al fine di aggiornare il Modello varato nel 2015, e già figlio della regolamentazione adottata nel 2012, al fine di adeguarlo alle novità legislative introdotte sino a tutto il 2017, rendendo lo strumento coerente e coordinato con la crescente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni, come la sua adozione, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di ATP.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente tutte le modifiche eventualmente proposte dal Presidente, dai componenti del Consiglio di Amministrazione, dal Direttore Generale e quelle suggerite dall'OdV. In caso di necessità ed urgenza, a mente delle disposizioni in materia recate dallo Statuto aziendale, provvede il Presidente, con propria Deliberazione e, in pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, le modifiche apportate dal Presidente devono considerarsi pienamente valide e produttive di effetti.

4 - I processi sensibili di ATP

4.1 - L'assetto organizzativo di ATP

Dal punto di vista giuridico ATP nel 2019 si è trasformata in società per azioni subentrando al preesistente Consorzio “Azienda Trasporti Pubblici” di Sassari costituito, ai sensi e per gli effetti dell'art. 25 della Legge 8 giugno 1990, n. 142 (oggi D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 276), a seguito di specifica Convenzione con cui si realizzò allora la trasformazione, ai sensi dell'art. 60 della citata legge n. 142/90, del precedente “Consorzio Trasporti Pubblici” (costituito con i decreti del Prefetto della Provincia di Sassari n. Q/3340 in data 27 maggio 1970 e n. Q/8639 in data 18 dicembre 1970) e della sua Azienda speciale a suo tempo denominata “Azienda Consortile Trasporti Pubblici (A.C.T.P.)”.

ATP S.p.A. ha come oggetto principale la gestione dei servizi urbani ed extraurbani di pubblico trasporto e di noleggio da svolgere con qualunque mezzo nel territorio degli Enti soci.

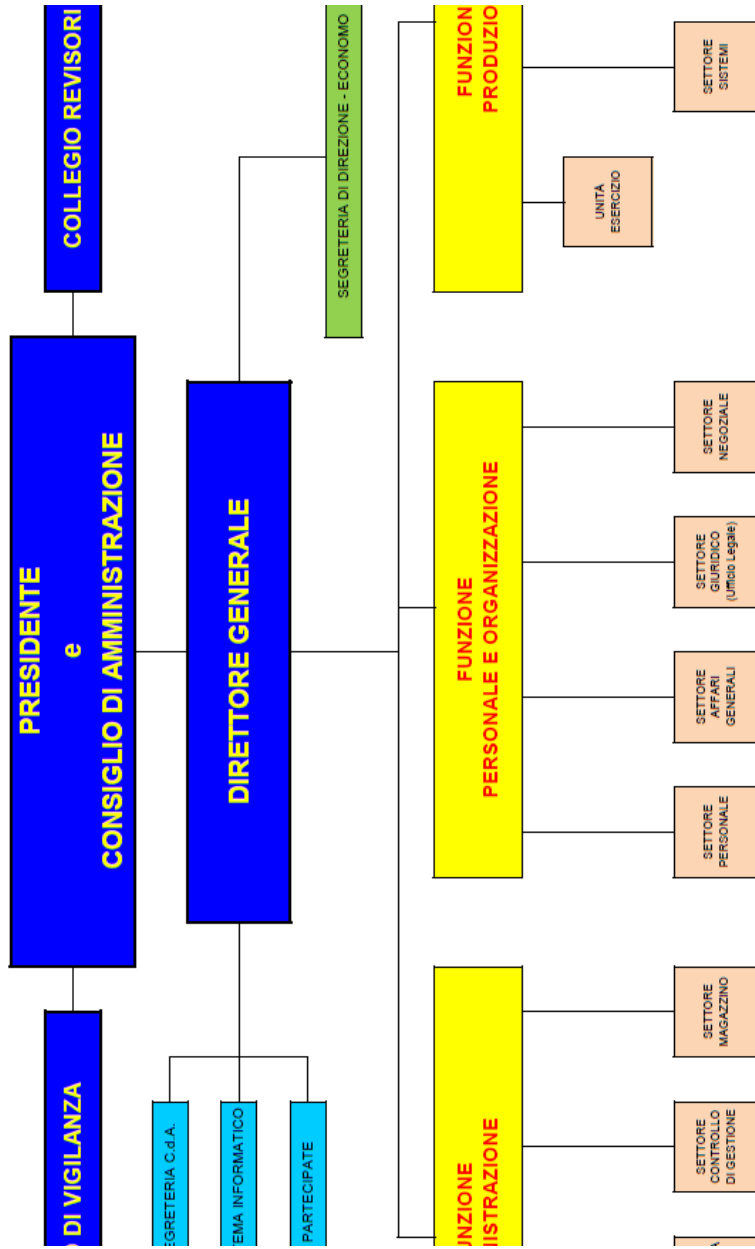
La Società può altresì assumere con le procedure e modalità previste dalla legge e dallo Statuto la gestione di ogni altro servizio che risulti di pubblica utilità nell'interesse delle comunità in favore delle quali essa opera.

ATP S.p.A. ha personalità giuridica propria ed è dotata di autonomia imprenditoriale, patrimoniale, funzionale ed organizzativa. Essa è iscritta al Registro delle Imprese, assolve a tutti gli adempimenti dettati per le società in materia di contabilità, bilancio, personale, fisco, previdenza, assistenza, contribuzione, ecc.

La struttura organizzativa aziendale è riportata nell'organigramma di seguito riprodotto:



ORGANIZZAZIONE AZIENDALE



DG
 nate a Dirigenti
 inferiore alla "Funzione"
 lenze del Direttore Generale

Tutte le Funzioni sono responsabilizzate affinché siano assicurate: l'applicazione della normativa su salute e sicurezza sul luogo di lavoro; l'applicazione e lo sviluppo dei sistemi di gestione aziendale (contabile, salute e sicurezza lavoro, ambiente e trattamento dei dati personali); il corretto funzionamento del sistema informativo aziendale e di quello di trattamento dei dati statistici; l'erogazione e la valutazione dei risultati delle attività formative decise dall'Azienda per incrementare il corretto sviluppo delle risorse umane.

Ogni processo gestionale succitato riguarda, nella sua attuazione, l'attività di una o più Funzioni aziendali. ATP ha provveduto ad individuare le competenze delle Funzioni aziendali relativamente ai processi gestionali ed ha in programma di redigere un manuale di gestione dei processi aziendali nel quale verranno documentate tutte le responsabilità e le modalità per l'attuazione degli stessi.

Ulteriore livello documentale è costituito dalle varie disposizioni impartite (Ordini di Servizio, Comunicazioni di Servizio, istruzioni operative, determinazioni interne di dettaglio, diagrammi di flusso operativi, manuali d'uso e di manutenzione hardware o software).

Esistono poi le documentazioni di supporto al servizio erogato, originato all'interno (disegni, relazioni tecniche, specifiche tecniche, relazioni di collaudo prova) e le documentazioni di supporto per erogazione dei servizi di origine esterna (leggi, norme tecniche, altre varie).

Un ulteriore documento parte della documentazione di sistema, è il "Regolamento di vettura" in vigore dal 2013, consegnato a tutto il personale, con cui si dettano le regole per il personale viaggiante e i passeggeri del servizio di trasporto, con l'indicazione dei diritti e dei doveri di ciascuno.

Esistono infine le registrazioni, deputate a fornire le evidenze oggettive dell'applicazioni dei sistemi.

In conclusione, al fine di monitorare la gestione dei processi ATP provvede alla verifica periodica e al controllo della documentazione del sistema tramite:

- la raccolta delle istruzioni di qualità operative e dei piani operativi;
- la raccolta dei documenti esterni (i cataloghi di materiale, la documentazione tecnica in genere, testi in genere e le pubblicazioni varie);
- la documentazione di progetti di servizio;
- la raccolta dei documenti tecnici;
- la documentazione di contratto e di offerta e la documentazione di acquisto;
- la documentazione di uso e corredo delle attrezzature HR e SW;
- la documentazione di analisi dei rischi e di pianificazione delle misure per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro: il piano per la salute e sicurezza sul lavoro, la documentazione di valutazione dei rischi da esposizione a rumore; la documentazione di valutazione dei rischi da esposizione a vibrazioni, la documentazione di valutazione dei rischi da esposizione ad altri agenti, il piano per la gestione dell'emergenza, le istruzioni operative, il programma di miglioramento.

4.2 - I processi sensibili

Dall'analisi dei rischi condotta nell'ambito dell'attività aziendale di ATP ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, è emerso che i processi sensibili dell'Azienda riguardano allo stato principalmente:

- a) i reati ambientali
- b) gli altri reati con particolare riguardo ai reati di lesioni colpose gravi e gravissime e di omicidio colposo commesse in violazione delle regole in materia di infortunio sul lavoro
- c) le relazioni con la P.A.
- d) i reati societari
- e) i reati di trattamento illecito dei dati personali

Di seguito sono elencate tutte le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei reati di cui al catalogo ex D.Lgs. n. 231/2001.

Con riguardo ai reati ambientali:

- gestione dei processi di depurazione e smaltimento connessi alle attività di manutenzione, pulizia e rimessaggio dei mezzi aziendali presso gli impianti di officina e deposito;
- gestione delle attività di manutenzione dei mezzi in relazione all'impatto ambientale dei veicoli a motore;
- gestione, trasporto e smaltimento rifiuti.

Con riguardo ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle regole antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoratore:

- gestione delle regole antinfortunistiche e dell'igiene e della salute del lavoratore, nelle diverse attività aziendali;
- identificazione e valutazione dei rischi per il personale interno ed esterno di ATP in relazione a: redazione del Documento di valutazione dei Rischi per l'Azienda; contratti di appalto servizi e forniture; valutazione dei rischi legati alle interferenze tramite il documento DUVRI; piani di sicurezza e coordinamento, fascicolo dell'opera e piani operativi di sicurezza;
- attuazione di adeguate attività di controllo ed ispettive al fine di assicurare l'efficacia del suddetto sistema di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, in particolare per: misure di mantenimento e miglioramento; gestione rettifica ed inibizione dei comportamenti posti in violazione delle norme, relativi a provvedimenti disciplinari; coerenza tra attività svolte e competenze possedute;
- attuazione delle necessarie azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- effettuazione di un periodico riesame da parte della Direzione aziendale al fine di valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema di gestione per la sicurezza del lavoro e la tutela della salute nel raggiungere gli equilibri prefissati;
- utilizzo delle attrezzature, o impianti, o in relazione ai luoghi di lavoro, o all'azione di agenti chimici, fisici e biologici; gestione delle emergenze, primo soccorso; svolgimento degli appalti.

Con riguardo ai processi sensibili nei rapporti (diretti o indiretti) con la P.A.:

- partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti pubblici per l'assegnazione di servizi;
- rapporti correnti con la P.A. (in particolare per l'ottenimento di autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie per l'esercizio delle attività aziendali);
- richieste di finanziamenti e contributi pubblici;
- erogazione di contributi e liberalità;
- assegnazione e gestione di incarichi di consulenza e di collaborazione esterna;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.);

Con riguardo ai processi sensibili in materia di reati societari:

- predisposizione delle comunicazioni a enti proprietari e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda (bilancio d'esercizio, ecc.);
- gestione dei rapporti con gli organi di controllo;
- gestione delle operazioni societarie;
- tenuta della contabilità.

Altri processi sensibili dell'Azienda.

Con riguardo ai reati di falsità in monete, carte di credito e in valori di bollo:

- gestione delle entrate e delle uscite di cassa o di banca, o di acquisto di beni aziendali.

Con riguardo ai reati contro la personalità individuale:

- gestione dei rapporti con i fornitori;
- gestione delle informazioni sui siti web.

Con riguardo ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:

- gestione della liquidità e contabilità;
- gestione dell'amministrazione;
- gestione degli investimenti;
- gestione delle sponsorizzazioni.

Con riguardo ai reati informatici e trattamento illecito dei dati:

- gestione dei sistemi informatici;
- gestione delle banche dati;
- gestione dei sistemi telematici;
- gestione delle reti informatiche (intranet, web, etc.).

Con riguardo ai reati associativi:

- gestione dei rapporti con i fornitori o con *partners* commerciali.

Con riguardo ai reati contro l'industria e il commercio e in materia di violazione del diritto di autore:

- gestione dei rapporti con fornitori;
- gestione delle reti e sistemi informatici;
- gestione delle banche dati.

Con riguardo al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria:

- gestione del contenzioso.

Con riguardo al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:

- gestione dei rapporti di lavoro.

Con riguardo ai reati di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione tra privati:

- gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione;
- gestione dei rapporti commerciali fra privati;

- gestione dei rapporti di lavoro.

L'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'evoluzione dell'attività aziendale, potranno essere comprese nell'elenco dei processi sensibili.

5 - L'Organismo interno di Vigilanza

5.1 - Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo dell'Azienda (art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il requisito dell'autonomia presuppone che l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) risponda, peraltro, nello svolgimento di questa sua funzione di vigilanza, solo al massimo vertice aziendale (Consiglio di Amministrazione nel suo complesso).

La scelta della composizione, dei membri e il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal presente Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'incarico dell'OdV ha una durata pari a 2 (due) anni, rinnovabili a ciascuna scadenza.

L'attuale composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita con la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 21 febbraio 2017 per il biennio 2017-2018.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di ATP si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Per tale utilizzo della struttura aziendale l'OdV avrà cura di rapportarsi con il Direttore Generale il quale provvederà ad impartire le necessarie indicazioni al personale interessato.

La Funzione Personale e Organizzazione è incaricata di svolgere in via permanente le attività a supporto dell'OdV nello svolgimento delle funzioni di quest'ultimo.

La revoca di tale incarico sarà ammessa:

- in tutti i casi in cui la legge ammetta la risoluzione, ad iniziativa del datore di lavoro, del rapporto di lavoro dipendente;
- per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.);
- nei casi di impossibilità sopravvenuta;
- allorquando vengano meno in capo all'organo i requisiti di indipendenza, imparzialità o autonomia;
- allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con l'Azienda del membro dell'organo.

5.2 - Funzioni e poteri dell'Organismo interno di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte di ATP;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla

effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;

- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

1. aggiornamento:

- proporre agli organi aziendali competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante con la collaborazione del Direttore Generale e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- indicare al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in ATP, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- indicare al Direttore Generale l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali di attuazione dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nell'Azienda, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

2. verifiche e controlli:

- eseguire l'attività di controllo sul rispetto delle procedure aziendali poste a presidio dei processi sensibili ai fini del Modello, proponendo, se del caso, anche l'emanazione di circolari informative interne;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche, anche in collaborazione con il Direttore Generale, mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da ATP, soprattutto nell'ambito dei processi sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi aziendali deputati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le varie Funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre ATP al rischio concreto di commissione di uno dei reati; b) sui rapporti con i consulenti e con i partner che operano per conto dell'Azienda nell'ambito di operazioni sensibili;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le Funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

3. formazione:

- coordinarsi con il Direttore Generale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti e agli organi aziendali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- predisporre ed aggiornare con continuità, nello spazio Intranet aziendale, una sezione

contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. n. 231/2001 e al Modello;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- violazioni e sanzioni:
 - segnalare le eventuali violazioni al Modello e al D.Lgs. n. 231/2001 al Direttore Generale e, nell'ambito dell'attività di *reporting*, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori dei conti;
 - coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per il relativo procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 6);
 - indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.

4. disposizione di carattere generale:

- l'OdV, salva ogni diversa applicabile e prevalente disposizione di legge, ha libero accesso presso tutte le Funzioni dell'Azienda onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Nel contesto delle procedure di formazione del bilancio aziendale, il Consiglio di Amministrazione deve approvare una dotazione di risorse finanziarie, sulla base di un documento che dettagli necessità e programmi di utilizzo proposto dall'OdV, dotazione della quale l'OdV potrà disporre, richiedendone l'utilizzo al Direttore Generale, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti e della stessa dovrà rendere conto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori dei conti, ciascuno per quanto di sua competenza.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, consulenti, partner o organi aziendali, poteri questi che sono demandati ai competenti organi o Funzioni aziendali, secondo i protocolli previsti nel Modello o nelle procedure ivi richiamate.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, nel caso in cui dell'OdV facciano parte dipendenti di ATP, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative a tali membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Direttore Generale, che dovrà acquisire obbligatoriamente il parere del Consiglio di Amministrazione.

5.3 - Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

1. la prima, su base continuativa, direttamente verso il Direttore Generale;
2. la seconda, su base annuale, verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei

Revisori dei conti.

In particolare l'OdV predispone annualmente un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio dei Revisori dei conti, sull'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, precisando il rendiconto del fondo ad esso assegnato, ecc.), nonché un piano annuale delle attività di verifica, controllo, e aggiornamento che verranno svolte nel corso dell'anno successivo, salvo eventuali emergenze che venissero a palesarsi.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Nel dettaglio, l'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- le prestazioni svolte dall'ufficio dell'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a ATP, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei conti e il Direttore Generale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari l'OdV ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con il Direttore Generale per i diversi profili specifici e precisamente:

- per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei processi sensibili, per individuare ed attuare le azioni di tutela di ATP in tutti i casi di violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- in ordine alla formazione del personale;
- per i procedimenti disciplinari nascenti dalla inosservanza del Modello e del Codice Etico;
- in ordine al controllo dei flussi finanziari e di tutte le attività, anche amministrative, che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari.

5.4 - Reporting dei Responsabili aziendali all'OdV

I Responsabili delle diverse Funzioni con cadenza almeno trimestrale devono comunicare all'OdV eventuali condotte in violazione delle procedure aziendali. Il mancato rispetto di detto obbligo di informazione verso l'OdV comporterà sanzione disciplinare.

5.5 - Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso al data base è consentito ai membri del Collegio dei Revisori dei conti e del Consiglio di Amministrazione, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio dei Revisori dei conti, e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

6 - La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

È obiettivo di ATP garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda, sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 a livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione quali pubblicazione di documentazione nella *intranet* aziendale, comunicazioni via posta elettronica, affissione all'albo aziendale, ecc.

7 - Il sistema disciplinare

7.1 - Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficace l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, 1° comma, lettera e) del D.Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Azienda.

Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'Autorità giudiziaria.

Il sistema disciplinare di ATP è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure interne, nonché di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva.

7.2 - Rapporti con Amministratori e Revisori e relative misure applicabili

Ai Consiglieri di Amministrazione e ai Revisori dei conti viene richiesto, all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

In caso di inadempienza, l'OdV informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori dei conti per l'attivazione delle opportune iniziative (tra le quali ad esempio, la convocazione dell'Assemblea, allo scopo di mettere in atto i provvedimenti ritenuti più adeguati o, nel caso di amministratori, la revoca di deleghe eventualmente conferite).

7.3 - Rapporti con i Dirigenti e relative misure applicabili

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello e dal D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione si procede al deferimento del dirigente davanti al Consiglio di Amministrazione per l'applicazione dei provvedimenti ritenuti consoni in conformità a quanto previsto dalla normativa, fino ad arrivare al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi più gravi.

Le sanzioni e la possibile richiesta di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'Azienda può ritenersi esposta, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta vietata.

L'Azienda provvede, con lettera integrativa della regolamentazione del rapporto individuale di competenza del Consiglio di Amministrazione e sottoscritta per accettazione, a prevedere gli inadempimenti ritenuti rilevanti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

7.4 - Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato

Per i dipendenti a tempo indeterminato, la violazione delle misure indicate nel Modello costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile ai sensi del Regio Decreto n. 148/1931, artt. 37 e ss. del Regolamento All. A).

In tale direzione verrà emanato specifico Ordine di Servizio diretto a collegare le disposizioni contenute nel R.D. n. 148/1931, artt. 37 e ss. e il sistema disciplinare previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico e di Comportamento.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

Il sistema disciplinare attualmente adottato da ATP è in linea con le previsioni dei contratti di lavoro applicabili ed è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Nello specifico, in caso di inosservanza rispetto alle previsioni contenute nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

a) Censura:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne del Modello;
- adozione di una condotta negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Multa:

- carenze punibili con la censura ma che, per motivazioni specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (violazione ripetuta delle procedure interne previste dal Modello);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Sospensione dal servizio:

- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'Azienda o l'abbiano esposta

ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.

d) Proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga:

- falso o reticenza, in caso di inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità;
- rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e comportamenti riportati nel Modello;
- calunnie o diffamazioni verso l'Azienda, che possano recare un danno reputazionale o allo stesso servizio erogato.

e) Retrocessione:

- violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 con un comportamento tale da prefigurare un'ipotesi di reato sanzionata dal D.Lgs. n. 231/2001.

g) Destituzione:

- comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'Azienda delle sanzioni previste dal decreto stesso, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso.

È fatta salva la facoltà di applicazione dell'art. 46 del Regolamento All. A) al R.D. n. 148/1931 in materia di misura cautelare.

7.5 - Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo determinato

Per i lavoratori dipendenti a tempo determinato il mancato rispetto delle singole regole comportamentali previste dal Modello è da considerarsi come illecito disciplinare.

In riferimento alle sanzioni irrogabili si applica l'art. 14 delle disposizioni integrative dell'All. A) all'Accordo Nazionale 27.11.2000, che descrive i comportamenti sanzionati, a seconda dell'importanza assunta dalle singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la realizzazione dei fatti stessi in base alla loro gravità.

Il Modello presenta un essenziale rimando alle categorie di fatti sanzionabili previsti dal sistema sanzionatorio sopra citato, con lo scopo di riportare le eventuali violazioni del Modello nelle fattispecie già individuate dalle predette disposizioni.

ATP, allo scopo di collegare direttamente tale sistema disciplinare vigente e quello introdotto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, prevede l'emanazione di specifico ordine di servizio, diretto a prescrivere che le disposizioni contenute nel Modello sono qualificate come illeciti disciplinari.

Nello specifico, in caso di mancato rispetto delle previsioni contenute nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

a) Biasimo inflitto verbalmente:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello;
- b) Biasimo inflitto per iscritto:
- nei casi di recidiva delle inosservanze previste al punto a);
 - tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.
- c) Multa:
- carenze sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello);
 - mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
 - ripetuta mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.
- d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni:
- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
 - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'Azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.
- e) Licenziamento senza preavviso
- comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'Azienda delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso.

7.6 - Rapporti con parti terze: collaboratori esterni, professionisti, consulenti e relative misure applicabili

All'interno dei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti e professionisti viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del collaboratore autonomo o parasubordinato in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello e tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare nei contratti stipulati da ATP con i propri collaboratori esterni, consulenti e professionisti sono inserite clausole risolutive espresse che prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto di adire per il risarcimento del danno, allorché la condotta della controparte causi un danno per l'Azienda come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni indicate all'interno del D.Lgs. n. 231/2001.

L'Azienda si impegna a mettere a disposizione dei soggetti sopra indicati la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello adottato.

7.7 - Rapporti con l'OdV e relative misure applicabili

Qualora uno o più componenti dell'OdV commetta accertata violazione del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento dell'Organismo stesso, il Consiglio di Amministrazione valuta la necessità di procedere con opportune misure.

8 - Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), esso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del modello alla prevenzione dei reati.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Direttore Generale, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su segnalazione dell'OdV e sentito, eventualmente, il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

PARTE SPECIALE N. 1 - REATI NEI RAPPORTI CON LA P.A.

1 - Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati realizzabili nell'ambito dei rapporti tra l'Azienda e la Pubblica Amministrazione. Essi sono:

- *Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)*
- *Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)*
- *Concussione (art. 317 c.p.)*
- *Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)*
- *Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318 - 319 c.p.)*
- *Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*
- *Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)*
- *Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (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 o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)*

2 - Funzione della Parte Speciale n. 1

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai dipendenti e dagli organi sociali di ATP, nonché dai suoi consulenti e partner come già definiti nella Parte Generale.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) indicare le procedure che i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti e partner di ATP sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con lui, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3 - Processi sensibili nei rapporti con la P.A.

I principali processi sensibili sono quelli già esposti nella Parte Generale del presente Modello che ATP ha individuato al proprio interno ovvero:

- partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti pubblici italiani per l'assegnazione di servizi;
- rapporti correnti con la P.A. (in particolare per l'ottenimento di autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie per l'esercizio delle attività aziendali);
- richieste di finanziamenti e contributi pubblici (in particolare per le attività di

- formazione del personale);
- erogazione di contributi e liberalità;
- assegnazione e gestione di incarichi di consulenza e di collaborazione esterna;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.);
- predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda (bilancio d'esercizio, ecc.),
- gestione dei rapporti con gli organi di controllo (Collegio dei Revisori dei conti, autorità, ecc.);
- operazioni relative al capitale sociale;
- gestione delle operazioni societarie;
- tenuta della contabilità

4 - Regole generali

4.1 - Il sistema in linea generale

Tutte le operazioni sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche aziendali e alle regole contenute nel presente Modello.

L'Azienda deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno dell'Azienda e delle società da questa controllate;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e analisi delle posizioni.

4.2 - Il sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure è regolato da apposite norme.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le procure descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- le procure indicano gli eventuali altri soggetti cui sono conferiti congiuntamente o disgiuntamente, in tutto o in parte, i medesimi poteri di cui alla procura conferita.

4.3 - Principi generali di comportamento

I seguenti divieti di carattere generale si applicano ai Dipendenti e agli Organi sociali di ATP .

È fatto divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 *ter* del D.Lgs. n. 231/2001);
- porre in essere o dare causa a violazioni dei principi e delle procedure aziendali previsti nella presente Parte Speciale.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- effettuare o promettere elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o stranieri;
- distribuire o promettere omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale);
- accordare o promettere vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente;
- effettuare prestazioni in favore dei consulenti e dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore dei consulenti e dei partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti;
- presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli cui erano destinati.

In particolare, ai rappresentanti della P.A. o a loro familiari non deve essere offerto o promesso, né direttamente né indirettamente, qualsiasi regalo o dono che possa essere o, comunque, apparire connesso con il rapporto di affari con l'Azienda o mirante ad influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'Azienda stessa. Anche in quei Paesi in cui offrire regali o doni costituisca una prassi diffusa in segno di cortesia, tali regali devono essere di natura appropriata e non contrastare con le disposizioni di legge.

Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o l'immagine di ATP.

Le spese di cortesia in occasione di ricorrenze o, comunque, attinenti la sfera dell'immagine e della comunicazione, ivi comprese le sponsorizzazioni, sono sempre autorizzate dal Direttore Generale, che ne vaglia la rispondenza ai caratteri ed ai principi sopra esposti. In ogni caso, qualora sorgano dubbi in merito alla legittimità di una spesa di cortesia è opportuno sempre richiedere l'autorizzazione anche da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Le liberalità di carattere benefico o culturale eccedenti i valori sopra descritti devono restare nei limiti permessi dalle relative disposizioni legali.

5 - Procedure specifiche

5.1 - Procedure specifiche generalmente applicabili

Ai fini dell'attuazione delle regole e divieti elencati al precedente cap. 4, devono rispettarsi le procedure qui di seguito descritte, oltre alle regole e Principi Generali già contenuti nella Parte Generale del presente Modello:

- nessun pagamento può essere effettuato in contanti se non previa autorizzazione scritta della persona cui detto potere è stato conferito nel rispetto delle procedure aziendali;
- le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere predisposto un apposito rendiconto sull'effettiva utilizzazione dei fondi ottenuti;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie;
- alle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative al D.Lgs. n. 81/2008, verifiche tributarie, INPS, ecc.) devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati. Di tutto il procedimento relativo all'ispezione devono essere redatti e conservati gli appositi verbali. Nel caso il verbale conclusivo evidenziasse criticità, l'OdV deve essere informato con nota scritta da parte del Direttore Generale.

6 - Compiti e controllo dell'OdV

L'OdV provvederà:

- a predisporre ed aggiornare le istruzioni operative, che dovranno essere conservate su supporto informatico e di facile reperimento da parte del personale, relative ai comportamenti da tenere nelle aree di rischio individuate e nei rapporti con le amministrazioni pubbliche in genere e con altri operatori del mercato in cui opera ATP;
- alla verifica periodica con il supporto del Direttore Generale della correttezza del sistema delle

- deleghe in atto, ovvero che il potere di gestione e/o qualifica corrisponda ai poteri di rappresentanza effettivamente conferiti al personale di ATP;
- al controllo della conformità dei comportamenti del personale di ATP alle istruzioni operative standard impartite per il rispetto delle disposizioni del Modello nonché all'applicazione dei meccanismi sanzionatori nei confronti del personale di ATP e dei collaboratori e fornitori esterni;
- ad esaminare le segnalazioni che perverranno circa la violazione del presente Modello, provvedendo agli accertamenti ritenuti più opportuni.

PARTE SPECIALE N. 2 - REATI SOCIETARI

1 - Le fattispecie dei reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. n. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati societari. Si indicano brevemente qui di seguito le singole fattispecie contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001 all'art. 25-ter. Essi sono:

- *False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.)*
- *Falso in prospetto (art. 2623 c.c.)*
- *Impedito controllo (art. 2625 c.c.)*
- *Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)*
- *Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)*
- *Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)*
- *Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o dell'azienda controllante (art. 2628 c.c.)*
- *Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)*
- *Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)*
- *Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)*
- *Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)*
- *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)*

2 - Funzione della Parte Speciale n. 2

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai dipendenti e dagli organi sociali di ATP coinvolti nei processi sensibili.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- dettagliare le procedure che i dipendenti e gli organi sociali di ATP sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV e ai responsabili delle Funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le previste attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3. Processi sensibili nell'ambito dei reati societari

I principali processi sensibili sono quelli già esposti nella Parte Generale del presente documento, che ATP ha individuato al proprio interno e a cui si rimanda.

4 - Regole generali

4.1 - Il sistema in linea generale

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, a quelle indicate ai successivi paragrafi 4.2 e 4.3, gli organi sociali di ATP (e i dipendenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) devono in generale conoscere e rispettare:

- il sistema di controllo interno e, quindi, le procedure ATP, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo della gestione;
- le regole inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di *reporting*;
- il sistema di comunicazione al personale e di formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui ai CCNL applicati nell'Azienda;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

4.2 - Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli organi sociali di ATP (e dei dipendenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di: porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-ter del D.Lgs. n. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento dell'Azienda e degli Organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- evitare di porre in essere operazioni simulate o diffondere notizie false idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo degli strumenti finanziari emessi dalla controllante.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- con riferimento al precedente punto 1:
 - rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda e delle controllate;
 - omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda e delle società da essa controllate;
 - alterare i dati e le informazioni finalizzate alla formazione del bilancio;
 - illustrare i dati e le informazioni utilizzati in modo tale da fornire una presentazione non corrispondente all'effettivo giudizio maturato sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'Azienda;
- con riferimento all'obbligo di cui al precedente punto 2:
 - restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
 - ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
 - acquistare o sottoscrivere azioni dell'Azienda o di società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
 - effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione alle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
 - procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- con riferimento al precedente punto 3:
 - porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio dei Revisori dei conti;
 - determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
 - con riferimento al precedente punto 4:
 - pubblicare o divulgare notizie false, o porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio aventi ad oggetto strumenti finanziari quotati o non quotati ed idonei ad alterarne sensibilmente il prezzo.

5 - Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente capitolo 4, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte Generale del presente Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli processi sensibili.

5.1 - Predisposizione delle comunicazioni ai soci e/o ai terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda (bilancio d'esercizio, ecc.)

I suddetti documenti devono essere redatti in base alle relative procedure aziendali:

- determinano con chiarezza e completezza i dati e le notizie che ciascuna funzione deve fornire, i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro consegna, alle funzioni responsabili;
- prevedono la trasmissione di dati ed informazioni alla funzione responsabile attraverso un sistema (anche informatico) che consente la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema.

ATP predispone periodicamente una nota operativa per la definizione dei contenuti e della tempistica della predisposizione del progetto di bilancio di esercizio, nonché degli altri documenti contabili a tal fine necessari.

5.2 - Gestione dei rapporti con gli organi di controllo (Collegio dei Revisori dei conti, ecc.)

I rapporti con gli organi di controllo devono essere gestiti in ossequio ai seguenti principi di carattere generale:

- divieto di impedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali;
- obbligo di garantire ed agevolare ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge.

5.3 - Operazioni relative al capitale sociale

Tutte le operazioni sul capitale sociale di ATP, nonché la costituzione di azienda, l'acquisto e la cessione di partecipazioni, le fusioni e le scissioni devono essere effettuate nel rispetto delle procedure aziendali all'uopo predisposte.

6 - Compiti e controlli dell'Organismo di Vigilanza

I compiti di vigilanza dell'OdV per quanto concerne il rispetto del Modello 231 in materia di reati societari sono:

- proporre che vengano emanate e/o aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nei punti sensibili, come individuate nella parte speciale e conservate su supporto informatico facilmente reperibile dal personale di ATP;
 - con riguardo al bilancio e alle comunicazioni sociali previste dalla legge l'OdV provvede:
 - al controllo sull'efficacia delle procedure interne per la prevenzione del reato di false comunicazioni sociali;
 - all'esame delle eventuali segnalazioni pervenute e ai successivi accertamenti ritenuti necessari ed opportuni in conseguenza delle stesse;
 - con riguardo alle altre attività di rischio, l'OdV provvede a:

- compiere le verifiche sul rispetto delle procedure interne;
 - valutare l'efficacia delle procedure interne volte a prevenire la commissione dei reati e all'esame delle segnalazioni e relativi accertamenti ritenute necessari e opportuni.

PARTE SPECIALE N. 3 - I REATI AMBIENTALI**1 - Le fattispecie dei reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. n. 231/2001)**

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati ambientali che il personale di ATP potrebbe integrare nella realizzazione del servizio. Tali tipi di reati sono essenzialmente di due specie: quelli richiamati dal Codice Penale e quelli previsti dal c.d. "Codice ambientale" in tema di acque, rifiuti, bonifica e aria (D.Lgs. n. 152/2006). La disciplina italiana, a differenza delle direttive europee (Dir. 2008/99 e Dir 2009/123) che subordinano l'applicazione della sanzione penale all'ipotesi in cui dalla commissione dell'illecito derivi un danno o un pericolo per l'ambiente e per la salute dell'uomo, prevede che le condotte che integrano i reati ambientali rilevino anche solo come violazione formali, a prescindere dal verificarsi di un evento dannoso o pericoloso. Essi sono:

- *Uccisione, distruzione, cattura di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.)*
- *Distruzione o deterioramento di habitat interno di un sito protetto (art. 753-bis c.p.)*
- *Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, c. 2, D.Lgs. 152/2006)*
- *Scarico di acque reflue pericolose, in violazione delle prescrizioni autorizzative (art. 137, c. 3, D.Lgs. 152/2006)*
- *Scarico di acque reflue industriali con superamento dei limiti di scarico (art. 137, c. 5, D.Lgs. 152/2006)*
- *Violazione del divieto di scarico sul suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137, c. 11, D.Lgs. 152/2006)*
- *Scarico in mare, da parte di navi, aeromobili di sostanze o materiale (art. 137, c. 13, D.Lgs. 152/2006)*
- *Gestione illecita di rifiuti pericolosi (art. 256, c. 3, D.Lgs. 152/2006)*
- *Miscelazione vietata (art. 256, c. 5, D.Lgs. 152/2006)*
- *Deposito temporaneo illecito di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, c. 6, D.Lgs. 152/2006)*
- *Omessa comunicazione di inquinamento e omessa bonifica con superamento delle csr (art. 257, c. 1, D.Lgs. 152/2006)*
- *Omessa bonifica con superamento delle csr per inquinamento da sostanze pericolose (art. 257, c. 2, D.Lgs. 152/2006)*
- *Predisposizione/utilizzo di certificato di analisi falso (art. 258, D.Lgs. 152/2006).*
- *Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. 152/2006)*
- *Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)*
- *Predisposizione/utilizzo di certificato di analisi falso del Sistri (art. 260-bis, c. 6, D.Lgs. 152/2006)*
- *Trasporto di rifiuti pericolosi senza la copia cartacea della scheda Sistri (art. 260-bis, c. 7, D.Lgs. 152/2006)*
- *Utilizzo di certificato di analisi falso durante il trasporto (art. 260-bis, c. 8, D.Lgs. 152/2006)*
- *Utilizzo di certificato di analisi falso durante il trasporto di rifiuti pericolosi (art. 260-bis, c. 8, D.Lgs. 152/2006)*
- *Versamento doloso in mare di sostanze inquinanti (art. 8, c. 1 e 2, D.Lgs. 202/2007).*

- *Versamento colposo in mare di sostanze inquinanti (art. 9, c. 1 e 2, D.Lgs. 202/2007)*
- *Emissione in atmosfera con superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 270-bis, c. 5, D.Lgs. 152/2006)*

2 - Funzione della Parte Speciale n. 3

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai dipendenti e dagli organi sociali di ATP, nonché dai suoi consulenti e partner come già definiti nella Parte Generale.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti e partner di ATP sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV e ai vertici aziendali, gli strumenti e le procedure esecutive per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3 - Processi sensibili nell'ambito dei reati ambientali

I principali processi sensibili sono quelli già esposti nella Parte Generale del presente Modello che ATP ha individuato al proprio interno.

4 - Regole generali

4.1 - Il sistema in linea generale.

Tutte le operazioni sensibili devono essere svolte conformandosi:

- alle leggi vigenti;
- ai principi e alle politiche della qualità aziendali;
- alle buone prassi per il rispetto dell'ambiente;
- al Codice Etico.

4.2 - Principi generali di comportamento

Nello svolgimento delle proprie funzioni e mansioni, oltre alla legge e alle regole contenute nel presente Modello il personale di ATP è tenuto al rispetto:

- dell'organigramma aziendale;
- delle buone prassi e metodologie operative in tema di qualificazione dei fornitori;
- delle buone prassi e metodologie operative in tema di acquisti e approvvigionamenti;
- delle buone prassi e metodologie operative in materia di sistema di gestione

ambientale e politica ambientale;

- delle buone prassi e metodologie operative in materia di gestione dei rifiuti.

5 - Procedure specifiche

5.1 - Procedure specifiche generalmente applicabili

Le procedure specifiche individuate sono le seguenti:

- relativamente alla gestione delle attività di ATP che hanno interferenza con l'ambiente, la necessità di svolgere una periodica valutazione dell'impatto ambientale e la ricerca di soluzioni per ridurre al minimo gli effetti negativi sull'ambiente nel rispetto dei principi del codice dell'ambiente ed in particolare quello della sostenibilità ambientale e del risparmio energetico;
- la piena collaborazione con tutti gli *stakeholders* per le segnalazioni di impatti negativi delle proprie infrastrutture e impianti e la immediata successiva disponibilità per accertamenti e valutazioni e l'eventuale disponibilità a implementare, laddove possibile, misure correttive;
- la previsione di misure cautelative volte a limitare l'impatto ambientale che le attività aziendali hanno sull'ambiente circostante, con particolare attenzione alle zone limitrofe ad habitat protetti, in relazione al sistema acqua, aria, suolo;
- verifica sulle prescrizioni formulate dalle autorità che hanno concesso l'autorizzazione allo svolgimento di attività ad impatto ambientale;
- con riguardo alla gestione, allo smaltimento e al trasporto dei rifiuti a conformare ogni attività ai principi di precauzione, proporzionalità sostenibilità responsabilizzazione e cooperazione di tutti i soggetti coinvolti nella produzione, distribuzione, utilizzo e consumo di beni da cui originano i rifiuti;
- in fase di trasporto di rifiuti il controllo del rispetto della normativa e delle autorizzazioni anche da parte delle aziende fornitrici di servizi;
- la regolarità delle istruzioni per la tenuta, la compilazione e l'archiviazione del registro di carico e scarico e dei formulari per la gestione dei rifiuti;
- la segnalazione immediata delle presunte irregolarità alla Direzione generale e all'OdV;
- l'impegno da parte della Direzione Generale a valutare periodicamente l'aggiornamento delle procedure operative in ragione delle novità normative;
- l'impegno della Direzione Generale in caso di violazione della normativa e delle buone prassi e metodologie operative di dar avvio alle necessarie indagini di accertamento delle violazioni e a prendere immediate misure di tipo legale, amministrative, contrattuali e disciplinari al fine di far cessare le irregolarità e porre in essere le azioni correttive;

6 - Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

I compiti di vigilanza dell'OdV per quanto concerne il rispetto del Modello 231 in materia di reati ambientali sono:

- proporre, anche avvalendosi di consulenti tecnici competenti esterni, che vengano

- emanate e/o aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nei punti sensibili, come individuate nella parte speciale e conservate su supporto informatico facilmente reperibile dal personale di ATP;
- compiere le verifiche sul rispetto delle procedure interne;
- valuta l'efficacia delle buone prassi e metodologie operative volte a prevenire la commissione dei reati e all'esame delle segnalazioni e relativi accertamenti ritenute necessari e opportuni.

PARTE SPECIALE N. 4 - I REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art 25 septies del D.Lgs. n. 231/2001).

1 - Le fattispecie di reato

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene sul luogo di lavoro. Essi sono:

- *Omicidio colposo (art. 589 c.p.)*
- *Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.)*

2 - Funzione della Parte Speciale n. 4

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai dipendenti e dagli organi sociali di ATP, nonché dai suoi consulenti e partner nell'ambito della gestione dei servizi di ATP.

- Il sistema di prevenzione degli infortuni di ATP si fonda su:
- una costante attività di vigilanza e controllo degli organi di ATP, sulle ispezioni dell'R.S.P.P. e su verifiche interne ed esterne all'Azienda.
- una programmata periodica attività di analisi dei bisogni formativi e di informazione alla quale segue l'erogazione di corsi di formazione iniziale per i nuovi assunti e formazione permanente per tutti i dipendenti.

3 - Processi sensibili per i reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

I principali processi sensibili sono quelli già esposti nella Parte Generale del presente Modello che ATP ha individuato al proprio interno.

4 - Regole generali

4.1 - Il sistema in linea generale

Tutto il personale di ATP, ciascuno in base alle proprie attività/funzioni è tenuto in generale al rispetto delle leggi vigenti, ai valori e alle politiche aziendali e alle regole contenute nel presente Modello nonché ai principi contenuti nei seguenti documenti aziendali, per la parte di proprio interesse, ovvero:

- organigramma aziendale;
- R.D. n. 148/1931 e CCNL di categoria;
- documento di valutazione rischi e relativi documenti integrativi;
- Ordini di Servizio, Comunicazioni di Servizio, istruzioni operative e procedure interne;
- Codice Etico

4.2 - Principi generali di comportamento

La funzione della presente parte speciale è che il personale di ATP si attenga, in ragione del coinvolgimento delle attività coincidenti con i punti sensibili e tenuto conto della diversa posizione/funzione e dei compiti che ciascuno di essi assume nei confronti di ATP, a regole di condotta uniformi a quanto prescritto nel Modello 231 al fine di prevenire ed evitare il verificarsi dei reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Più precisamente l'obiettivo diventa:

- individuare le linee guida e principi procedurali specifici che il personale di ATP deve osservare scrupolosamente per una corretta applicazione del Modello 231;
- fornire ai membri dell'OdV ed ai responsabili aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, i principi e gli strumenti operativi necessari al fine di esercitare le attività di controllo e verifica dell'applicazione del Modello 231.

5 - Procedure specifiche

5.1. Procedure specifiche generalmente applicabili

ATP al fine di rispettare le leggi vigenti e la politica sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro ha individuato i seguenti principi procedurali specifici:

- responsabilizzazione dell'intera organizzazione aziendale, dai soggetti apicali a quelli soggetti all'altrui direzione nella gestione del sistema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ciascuno secondo le proprie funzioni e compiti, al fine di evitare che l'attività di prevenzione sia di competenza esclusiva di alcuni soggetti con conseguente mancanza di partecipazione attiva da parte dell'intero personale di ATP;
- impegno a considerare il sistema di salute e sicurezza come parte integrante della gestione aziendale, la cui informazione e conoscenza deve essere garantita a tutti gli esponenti aziendali;
- impegno al miglioramento continuo e alla prevenzione;
- impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie valutando la necessità di investimenti per nuovi impianti e, apparecchiature contemperando le esigenze economiche di spesa alla salute dei lavoratori;
- impegno a informare e formare tutto il personale di ATP al fine di svolgere le proprie funzioni e compiti nel rispetto delle leggi vigenti, delle istruzioni operative e di altre procedure interne in materia;
- impegno a coinvolgere tutti i lavoratori, anche a mezzo dell'organismo RLS, attraverso la consultazione preventiva in merito all'individuazione e valutazione dei rischi alla definizione di misure preventive, nonché attraverso riunioni periodiche con gli stessi;
- impegno a promuovere una fattiva collaborazione con le autorità competenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- impegno a monitorare in maniera costante la situazione degli infortuni aziendali al fine di garantirne un controllo, individuare le criticità e le relative azioni correttive, anche mediante la formazione del personale;
- impegno ad una valutazione periodica della politica per la salute e sicurezza al fine di

consentirne la conformità ai nuovi adempimenti di legge e alla struttura organizzativa di ATP.

6 - Compiti e controllo dell'Organismo di Vigilanza

Le attribuzioni dell'OdV in relazione ai reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro sono:

- svolgere le verifiche periodiche sul rispetto della presente parte speciale e valutare periodicamente la sua efficacia a prevenire la commissione dei reati di cui all'art. 25 septies del Decreto.
- proporre che vengano emanate e/o aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nei punti sensibili, come individuate nella parte speciale;
- esaminare le eventuali segnalazioni pervenute e compiere i successivi accertamenti ritenuti necessari ed opportuni in conseguenza delle stesse;
- proporre azioni correttive/modificative/migliorative qualora vengano riscontrate violazioni significative, a tutela della salute e sicurezza.

PARTE SPECIALE N. 5 - GLI ALTRI REATI

1 - Gli altri reati (art. 24-ter, art. 25-bis, bis 1. quater, quater 1., quinquies, septies. octies, novies, novies 1, del D.Lgs. n. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce agli altri reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/2001.

Essi sono:

- *Delitti di criminalità organizzata*
- *Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico o 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*
- *Riduzione in schiavitù*
- *Prostituzione minorile,*
- *Pornografia minorile,*
- *Detenzione di materiale pornografico,*
- *Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile e tratta e commercio di schiavi.*
- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita*
- *Reati informatici e trattamento illecito dei dati personali*
- *Delitti in materia di violazione del diritto di autore*
- *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*
- *Delitti contro l'industria e il commercio*
- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria*
- *Delitto di corruzione tra privati*
- *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*

2 - Funzione della Parte Speciale n. 5

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai dipendenti e dagli organi sociali di ATP coinvolti nei processi sensibili.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- dettagliare le procedure che i dipendenti e gli organi sociali di ATP sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV e ai responsabili aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le previste attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3 - Processi sensibili nell'ambito degli "altri reati"

I principali processi sensibili sono quelli già esposti nella Parte Generale del presente documento, che ATP ha individuato al proprio interno e cui si rimanda.

4 - Regole generali

4.1 - Il sistema in linea generale

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, a quelle indicate al successivo paragrafo 4.2, gli organi sociali di ATP (e i dipendenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) devono in generale conoscere e rispettare:

4.2 - Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli organi sociali di ATP (e dei dipendenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di: porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- 1) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate all'utilizzo degli strumenti telematici aziendali e delle altre comunicazioni sociali;
- 2) osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dei diritti delle persone, al fine di non ledere i loro diritti;
- 3) ottenere prova dei requisiti di onorabilità e professionalità da parte dei soggetti esterni che collaborano con l'Azienda;
- 4) osservare le regole in materia di sicurezza informatica vigenti;
- 5) osservare le regole in materia di rilascio e rinnovo dei permessi di soggiorno in Italia.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto di assumere condotte che siano in contrasto con le regole aziendali in materia di sicurezza sul luogo di lavoro e di tutela della salute dei lavoratori.

In particolare è fatto divieto assoluto a ciascun amministratore/dipendente/collaboratore dell'Azienda di far uso e/o assumere sostanze alcoliche, psicotrope e stupefacenti nell'espletamento dei propri compiti.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto altresì, di assumere condotte che siano in contrasto con le regole aziendali in materia di protezione dei dati personali e relative alle misure di

sicurezza adottate.