



azienda servizi integrati

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Settembre 2014

Modello organizzativo 231



azienda servizi integrati

INDICE

- Introduzione
- I soggetti ed il sistema disciplinare
- I reati presupposto e le procedure di prevenzione
- Organismo di Vigilanza
- Rapporto tra Modello e Codice Etico
- Sistema disciplinare e sanzionatorio
- Formazione e divulgazione del Modello
- ALLEGATO A – struttura organizzativa
- ALLEGATO B – Protocolli
- ALLEGATO C – Codice Etico



azienda servizi integrati

Introduzione

Il D.lgs. 231/2001 ha introdotto in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Si tratta di una forma di responsabilità dell'ente che si aggiunge a quella propria della persona fisica, autore del reato.

Il decreto legislativo individua delle fattispecie tipiche di reato che possono essere commessi dalla società. Può trattarsi di reati contro la pubblica amministrazione, di reati societari, di delitti contro l'industria ed il commercio e diversi altri. Dall'emanazione del decreto ad oggi l'elenco dei reati è andato ampliandosi ricomprendendovi a partire dal 2009 anche i reati ambientali. Nel novembre 2012, la legge n° 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha introdotto anche i reati di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" ed il reato di "corruzione tra privati". Di altri reati, inseriti nel catalogo 231 la legge n. 190 ha modificato il testo, come il reato relativo alla "concussione".

Il Decreto 231 prevede a carico delle società sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica. Esse sono determinate dal giudice nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore.

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità.

Tuttavia la società non è passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

Il modello, come tutti i modelli, deve prevedere, nell'ambito di una programmazione, pianificazione, organizzazione, specifici protocolli informando e formando adeguatamente il personale.

Deve prevedere forme di controllo quali il controllo di gestione, dei superiori gerarchici, del collegio sindacale, dei responsabili addetti alla sicurezza. Tutti questi soggetti, che sono a loro volta controllori e controllati risponderanno in qualche modo ad un altro soggetto dotato di poteri di controllo e super partes, che è l'organismo di vigilanza. Inoltre ogni strumento di controllo non può dirsi pienamente efficace se non c'è una sanzione a monte. Ecco perché è necessario che il modello organizzativo preveda anche un sistema



azienda servizi integrati

disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello con conseguenze comportamentali positive ai fini della prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento.

Scopo principe del modello organizzativo 231 è infatti adottare uno strumento in grado di prevenire i reati presupposto, ma nello stesso tempo, deve essere visto come uno strumento di miglioramento, di efficienza ed efficacia dei processi aziendali e come un'occasione di armonizzazione dei vari sistemi gestionali presenti in azienda.

Non è, infine, da trascurare l'aspetto culturale: analizzare i rischi, individuare meccanismi di controllo e verifica, definire precisi flussi informativi significa anche sensibilizzare i destinatari e diffondere una cultura orientata alla trasparenza e alla correttezza che possono rivelarsi utili nel prevenire comportamenti scorretti o illeciti.

In tale senso l'adozione del Modello deve essere vista come l'occasione per orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società promuovendo a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza.

Nel predisporre il modello si è partiti dall'analisi di quelli che sono i reati presupposto previsti dalla norma per verificare se potenzialmente, in relazione alle attività svolte dalla società, potessero esservi concreti rischi di commissione di reato. Si sono quindi analizzati i processi presenti in azienda e la documentazione per essi predisposta, partendo in primo luogo dagli atti fondamentali adottati dall'azienda, quali lo Statuto, la Convenzione di affidamento del SII, la carta dei servizi ecc. Si è visto inoltre che all'interno dell'ASI S.p.A. esiste già da tempo il Sistema di qualità ISO 9001: 2008, il sistema di gestione ambientale con il relativo manuale adottato in occasione dell'ottenimento della certificazione ISO 14001:2008, il sistema di qualità della Sezione Controllo e Sviluppo Tecnologico dei Processi UNI CEI EN ISO/IEC 17025, il Codice Etico, il Documento di Valutazione dei Rischi adottato in attuazione del decreto n. 81/2008 sulla sicurezza, il Documento Programmatico sulla Sicurezza previsto dalle normative sulla privacy, la carta dei servizi, il regolamento sugli acquisti ed i vari regolamenti aziendali. Vi è inoltre il CCNL che si applica a tutti i lavoratori subordinati che contiene un corpus di disposizioni in materia disciplinare e che costituisce il riferimento principe nel caso vengano adottate sanzioni disciplinari. Nel corso del 2014 si è provveduto a nominare l'organismo di vigilanza, composto di tre membri, tutti esterni. I documenti soprarichiamati sono già di per sé idonei a prevenire talune fattispecie di reato e sono pertanto da considerarsi come parte integrante del modello. Affinchè il modello sia efficace ed i comportamenti posti in essere siano corretti è necessario che esso venga presentato e diffuso al personale dipendente e ai soggetti dotati di poteri di rappresentanza, nonché al collegio sindacale. La mappatura delle aree di rischio ed i protocolli organizzativi contenuti nell'Allegato B del presente modello scontano a monte il rispetto di principi base che, anche se non elencati nei protocolli stessi, costituiscono le basi su cui si fonda il modello stesso e già da tempo applicati in azienda.



L'architettura organizzativa prevede ad esempio che ogni operazione sia verificabile, documentata, coerente e congrua. Per ogni operazione vi è un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e spesso, le motivazioni, dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. La salvaguardia di dati in ambito informatico viene assicurata dai sistemi di sicurezza adottati e contenuti nel Documento Programmatico sulla Sicurezza, in linea con quanto previsto dall'art. 31 del Codice in materia di protezione dei dati personali che prescrive l'adozione di misure minime di sicurezza tali da ridurre al minimo "i rischi di distruzione, perdita, anche accidentale dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità di raccolta".

Un altro principio è che nessuno può gestire in completa autonomia un intero processo.

Le procedure attuali prevedono che quasi sempre nei processi sono coinvolti più uffici e più persone per addivenire alla conclusione del processo stesso, ragion per cui ci c'è sempre chi può verificare l'operato dell'altro e non portare mai a compimento un intero processo autonomamente.

Nei processi aziendali vi è poi un sistema di controlli da cui emerge anche chi ha eseguito il controllo, come è stato svolto, quale è stato l'esito.

Vi è poi un monitoraggio e informativa costanti. Anche nell'ambito del controllo di gestione a cui è deputata un'apposita sezione, vengono predisposti costantemente dei report riepilogativi degli aspetti significativi dell'attività svolta, anche attraverso indicatori che consentano di individuare anomalie o atipicità.

Poiché il modello organizzativo dipende ovviamente dalle caratteristiche dell'azienda, dalle attività che svolge, dai suoi processi produttivi, dai contesti in cui opera e dagli interlocutori con cui interagisce.

Una volta adottato è necessario che il Modello sia costantemente aggiornato ed adeguato sulla base delle modifiche apportate alle procedure o alle modifiche legislative. Un modello di organizzazione, correttamente implementato e mantenuto, è in grado di dimostrare che il reato eventuale commesso da figure legate all'azienda, è avvenuto in maniera fraudolenta eludendo misure di controllo preventive.

I soggetti ed il sistema disciplinare

Per inquadrare correttamente l'ambito di applicazione del modello organizzativo è da chiarire alcuni concetti fondamentali. Affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono esservi determinati presupposti ben precisi. Non basta che vi sia la commissione di un reato, bisogna individuare gli elementi "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo, già indicato, è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato: i soggetti che il decreto 231 prende in esame sono prima di tutto i soggetti che si trovano in posizione apicale, quali gli amministratori, i Direttori generali ed



azienda servizi integrati

tutti coloro che sono direttamente dotati di autonomia finanziaria e funzionale, ma non solo, anche tutti i dipendenti in quanto tutti potenziali autori di reato. Vanno inoltre presi in considerazione i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Amministratori

A titolo esemplificativo costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione di uno dei reati per cui è applicabile il d.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;

Direttore generale

Nell'ambito del decreto 231, oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, costituisce violazione dei propri doveri anche:

- la mancata vigilanza sui lavoratori gerarchicamente subordinati nel momento in cui essi violino le regole previste dal Modello;
- la violazione delle regole di condotta contenute nel modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti;

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello da parte del dirigente, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

I sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione e per esso il suo Presidente, convoca l'Assemblea per l'adozione dell'eventuale provvedimento, inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza.



azienda servizi integrati

Personale dipendente

Per quanto riguarda i lavoratori, il potere disciplinare spetta al Datore di Lavoro individuato dal Consiglio di Amministrazione e per esso il Direttore Generale che racchiude in sé ampi poteri in materia di gestione del personale derivate sia dall'art. 23 dello Statuto dell'ASI S.p.A. sia dalle ampie deleghe conferitegli dal consiglio di amministrazione stesso. I dipendenti incorrono nelle sanzioni disciplinari sia allorché violino le norme contenute nel CCNL dando origine all'applicazione delle procedure ivi sancite nell'art. 21 dello stesso, sia allorché violino le norme del codice etico aziendale o non si attengano alle regole di organizzazione e controllo del Modello, a fronte di una specifica previsione della condotta censurata.

Soggetti esterni

Possono essere Collaboratori esterni, promotori, broker, consulenti, avvocati, fornitori e subappaltatori, e più in generale liberi professionisti che sulla base di apposito incarico, mandato o contratto da parte dell'ente compiono attività in suo nome. Si tratta di soggetti che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente.

Per quanto riguarda le ulteriori sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico dell'Ente giudicato responsabile della commissione dei reati sopra menzionati esse sono:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di circa Euro 1.549.000 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;

In alcuni casi il giudice, in alternativa all'applicazione della sanzione che determina l'interruzione dell'attività, può disporre la prosecuzione dell'attività e la nomina di un commissario giudiziale (es: l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività). Nei casi previsti dall'art. 16 si può arrivare anche all'interruzione definitiva dell'esercizio dell'attività;

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.



L'art. 13 prevede che le sanzioni interdittive possano applicarsi in relazione ai casi espressamente previsti dalla legge (reati contro la pubblica amministrazione, alcuni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, i delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, i delitti in materia di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, delitti di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti in materia di criminalità organizzata, delitti di 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, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, nonché i delitti contro la personalità individuale ed alcune tipologie di reati ambientali) e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*undecies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

I reati presupposto e le misure di prevenzione

Elemento costitutivo della responsabilità ex art. 231/2001 è la condotta illecita posta in essere dai soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'ente e non nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 1 e 2 del decreto 231/2001). Ne deriva che la responsabilità dell'ente sorge non soltanto qualora il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale o meno per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di un concreto risultato il fatto - reato trovi ragione nell'interesse dell'ente. Quindi deve esservi sussistenza di almeno una delle due condizioni:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato commesso da soggetti che agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso, un risultato positivo, economico o di altra natura.



Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

La situazione di ASI Spa è quella di una azienda che nel corso degli anni ha cercato di adeguare la gestione della propria attività ai requisiti stabiliti da leggi, norme e standard in una logica di miglioramento continuo delle prestazioni aziendali.

Coerentemente con l'attività svolta in sede di analisi del rischio vengono descritti nell'Allegato B del presente documento i reati presupposto, i processi ed i soggetti coinvolti in relazione alle attività aziendali. Si è inoltre tentato, ove non già presenti in altri documenti aziendali, di dare delle indicazioni in merito alle procedure atte a prevenirli.

Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, è istituito uno specifico organismo societario (Organismo di Vigilanza, OdV), vero elemento di novità rispetto a quelli che sono i soggetti aziendali. Si tratta di un organismo dotato di autonomia ed indipendenza, con il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, proponendo al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni in tutti i casi in cui ciò si renda necessario.

Con delibera del 14 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione ha determinato in tre il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, scegliendoli esclusivamente tra persone esterne alla Società.

I componenti dell'OdV devono essere dotati dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza indicati nel presente Modello ed avere specifiche competenze per l'espletamento delle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in ambito giuridico.



azienda servizi integrati

L'OdV deve svolgere le funzioni ad esso attribuite garantendo la necessaria continuità di azione.

All'OdV vanno trasmesse le informazioni che possono riguardare:

- decisioni inerenti la gestione di finanziamenti pubblici;
- risultanze e verbali dell'organo amministrativo;
- provvedimenti giudiziari;
- notizie riferite a commesse attribuite da enti pubblici;
- reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- informazioni sul mancato rispetto delle regole interne di prevenzione e delle norme interne di comportamento (in tal caso viene garantita la riservatezza a chi segnala le violazioni).

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto, viene istituito, in capo a tutti i dipendenti e ai soggetti legati a qualsiasi titolo alla Società, l'obbligo di informare l'OdV in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito o ad atti che si configurino come violazioni del Modello o delle prescrizioni ivi contenute.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

L'Organismo di Vigilanza viene informato sulle modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello che vengono proposte dalle funzioni interessate ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte stesse, nonché proporre a sua volta.

L'organismo di Vigilanza segnala e propone la contestazione delle infrazioni per l'applicazione delle sanzioni, specialmente degli organi di vertice e di membri del collegio sindacale.

Rapporto tra Modello e Codice Etico

Il Codice Etico adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi, e tali principi devono essere rispettati da tutti coloro che interagiscono con la Società.

Da questo punto di vista, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello (*Allegato C*) e ne costituisce parte integrante.



azienda servizi integrati

Formazione e divulgazione del Modello

La comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello e del Codice Etico.

Le Risorse Umane garantiscono una corretta conoscenza dei principi e delle Linee di Condotta adottati dalla Società sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

Il presente Modello ed i relativi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutte le risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

E' consegnato ai nuovi assunti insieme al Codice Etico.

Potrà essere previsto l'accesso diretto dalla intranet aziendale ad una sezione appositamente dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ai sensi del Decreto oppure semplicemente renderlo disponibile nell' area Company.

Con l'adozione del modello organizzativo viene *realizzata* apposita attività di formazione al personale dipendente finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa in materia e sui contenuti del modello stesso.

Per quanto riguarda i soggetti esterni, collaboratori e consulenti, essi vengono informati dall'ASI S.p.A. sull'esistenza del modello e dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse nelle clausole dei contratti posti in essere con essi.