



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Indice

1	QUADRO NORMATIVO.....	4
1.1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	4
1.2	FONTI DEL MODELLO.....	6
1.3	DEFINIZIONI.....	7
2	IL MODELLO	8
2.1	PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO	8
2.2	L'ATTUAZIONE DEL D.LGS. 231/2001 DA PARTE DELLA SOCIETÀ.....	8
2.3	RELAZIONE CON IL MODELLO DI TEA S.P.A.	9
2.4	STRUTTURA ED ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO	9
2.5	APPROCCIO METODOLOGICO.....	10
	<i>Fase I: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale</i>	<i>10</i>
	<i>Fase II: mappatura delle aree aziendali a rischio.....</i>	<i>10</i>
	<i>Fase III: individuazione delle possibili modalità attuative dei reati</i>	<i>11</i>
	<i>Fase IV: classificazione delle attività in base al rischio potenziale</i>	<i>11</i>
	<i>Fase VI: definizione dei protocolli</i>	<i>12</i>
2.6	MODELLO E CODICE ETICO DI GRUPPO.....	12
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	12
3.1	IL DISPOSTO NORMATIVO	12
3.2	REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
3.3	NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	13
3.4	COMPITI E REGOLE DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
3.4.1	<i>Il disposto normativo.....</i>	<i>14</i>
3.4.2	<i>Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>15</i>
3.4.3	<i>Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali.....</i>	<i>16</i>
3.4.4	<i>Flussi informativi nei confronti dell'organismo di Vigilanza</i>	<i>16</i>
4	I REATI EX D. LGS. 231/2001 IN ASITECH S.P.A	17
4.1	I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	17
4.1.1	<i>Definizione di pubblica amministrazione e di soggetti incaricati di pubblico servizio.....</i>	<i>17</i>
4.1.2	<i>Tipologia di reati.....</i>	<i>20</i>
4.1.3	<i>Processi a rischio</i>	<i>21</i>
4.2	REATI SOCIETARI	22
4.2.1	<i>Tipologia di reati.....</i>	<i>22</i>
4.2.2	<i>Processi a rischio</i>	<i>24</i>
4.3	I REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	24
4.3.1	<i>Tipologia di reati.....</i>	<i>25</i>
4.3.2	<i>Processi a rischio.....</i>	<i>25</i>
4.4	I REATI IN TEMA DI RICICLAGGIO	25
4.4.1	<i>Tipologia di reati.....</i>	<i>25</i>
4.4.2	<i>Processi a rischio</i>	<i>25</i>
4.5	I REATI INFORMATICI	26
4.5.1	<i>Tipologia di reati.....</i>	<i>26</i>
4.5.2	<i>Processi a rischio</i>	<i>26</i>
4.6	I REATI DI FALSITÀ IN MONETE	27
4.6.1	<i>Tipologia di reati.....</i>	<i>27</i>
4.6.2	<i>Processi a rischio</i>	<i>27</i>
5	LE DELEGHE ED I POTERI.....	27
6	FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	28
6.1	PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I DIPENDENTI	28
6.2	PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I COLLABORATORI	29

7	STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	29
7.1	PRINCIPI GENERALI.....	29
7.2	MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI.....	30
7.3	MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	30
7.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E/O EVENTUALI DIRIGENTI NON DIPENDENTI	31
7.5	DISCIPLINA APPLICABILE NEI RAPPORTI CON COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	31

ALLEGATO 1: CODICE ETICO

ALLEGATO 2: MATRICE PROCESSI/REATI

ALLEGATO 3: ELENCO DEI REATI E SANZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

ALLEGATO 4: DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

ALLEGATO 5: LINEE GUIDA CONFSERVIZI

1 Quadro normativo

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

La legge 29 settembre 2000, n. 300 in ottemperanza agli obblighi previsti dalla convenzione OCSE del settembre 1997 e da altri protocolli internazionali, ha delegato il Governo a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della legge delega, è stato emanato il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto poi dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Si sottolinea che il reato deve essere commesso dai soggetti sub a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, conseguentemente resta esclusa la responsabilità dell'Ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; infatti, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 25, 25 bis, 25 ter, 25 quater, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies e 25 octies del D.Lgs.231/2001 (cosiddetti "reati-presupposto").

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato. Più analiticamente i reati previsti oggi dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- corruzione e concussione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409);
- reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art.31 L. 28 dicembre 2005 n.262);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1, introdotto dall'art.8 L.9 gennaio 2006 n.7);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art.5 L. 11 agosto 2003, n.228);
- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art.25 sexies D.Lgs 231/2001, aggiunto dall'art.9 L. 18 aprile 2005, n. 62, si veda anche l' art.187 quinquies D.Lgs.24 febbraio1998 n.58);
- reati transnazionali (introdotti dalla Legge comunitaria 2005 approvata con L.25 gennaio 2006, n.29);
- 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, introdotti dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n.123 e modificati dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 attuativo della delega di cui alla L. 3 agosto 2007, n.123);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001, introdotti dal Decreto Legislativo 231/07 del 14 dicembre 2007);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs 231/2001, introdotti dalla Legge 28 febbraio 2008 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno").

L'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 prevede infatti che, in caso di reato commesso dal soggetto sottoposto a direzione o vigilanza "l'Ente é responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

E' pertanto evidente come la responsabilità dell'Ente si fondi, essenzialmente, su una "colpa di organizzazione", la quale non sussiste qualora si sia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria (art. 6, comma 3).

L'adozione del modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.

In particolare, tenuto conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Occorre, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello organizzativo predisposto sia stato affidato ad un apposito organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Per ciò che concerne, infine, l'apparato sanzionatorio posto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello organizzativo, si prevede l'applicazione all'Ente di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per quote) per ciascuna tipologia di reato espressamente indicata nel D.Lgs.231/2001.

Per alcune fattispecie, attinenti in particolare i rapporti con la Pubblica Amministrazione, sono altresì previste:

- sanzioni interdittive, quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

1.2 Fonti del Modello

Per espressa previsione legislativa (art. 6 comma 3 del D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

In attuazione di tale disposto normativo, Confservizi ha redatto le linee guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa espressamente riferiti alle imprese e agli enti di gestione dei servizi pubblici locali.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione Asitech S.p.a ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e delle linee guida predisposte da Confservizi.

1.3 Definizioni

<i>Società</i>	<i>Asitech S.p.a</i>
<i>Tea S.p.a.</i>	Tea territorio energia ambiente S.p.a.
<i>Gruppo</i>	Tea S.p.a. e le società dalla stessa controllate ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, del Codice Civile.
<i>D.Lgs. 231/2001</i>	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".
<i>Modello</i>	Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.
<i>Enti</i>	Persone giuridiche e associazioni anche prive di personalità giuridica.
<i>Soggetti in posizione apicale</i>	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo.
<i>Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza</i>	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.
<i>Linee Guida Confservizi</i>	Linee Guida per le imprese e gli enti di gestione dei servizi pubblici locali in materia di Responsabilità Amministrativa emanate da Confservizi.
<i>Destinatari</i>	Soggetti in posizione apicale della Società e soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza (ivi compresi i Collaboratori).
<i>Collaboratori</i>	Soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione a vario titolo (consulenti, avvocati esterni, ecc.).
<i>ODV</i>	Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
<i>T.U.F.</i>	D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".

2 Il Modello

2.1 Principi ispiratori del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Asitech S.p.a di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici della Società o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

2.2 L'attuazione del D.Lgs. 231/2001 da parte della Società

Il presente Modello adottato da Mantova Ambiente S.r.l è stato predisposto sulla base delle prescrizioni normative e delle Linee Guida Confservizi, tenendo in considerazione le specificità della Società.

Il Modello è un complesso organico di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi funzionali alla realizzazione e diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Destinatari del Modello sono sia i soggetti in posizione apicale, sia i soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza e tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

In quanto atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle previsioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, ivi compreso l'inserimento di ulteriori parti relative a nuove tipologie di reato previste in futuro dal D.Lgs. 231/2001.

2.3 Relazione con il modello di Tea S.p.A.

L'assetto organizzativo del Gruppo Tea prevede che la capogruppo eserciti un ruolo di indirizzo e controllo sulle società controllate anche in forza di opportuni contratti intercompany e regolamenti.

In virtù di quanto sopra Tea S.p.A. assicura un'efficace sinergia ed unità di intenti per le proprie controllate, attraverso il proprio personale, la propria organizzazione e le proprie procedure.

Tea S.p.A. ha adottato il proprio modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che ha rappresentato il punto di riferimento per la definizione del modello di Asitech S.p.a così come delle altre società controllate.

I modelli delle società controllate sono allineati agli standard di controllo previsti dal modello della capogruppo ma tengono conto delle specificità insite nelle rispettive strutture organizzative e nelle attività delle società.

I modelli adottati da ciascuna società controllata sono comunicati a Tea S.p.A..

2.4 Struttura ed elementi costitutivi del Modello

Il presente Modello è composto da una introduzione generale e da paragrafi dedicati, elaborati ciascuno con specifico riguardo alle differenti tipologie di reato (nei riguardi della Pubblica Amministrazione, societari, ecc.) la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nell'interesse o a vantaggio della Società, e mira a predisporre un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo.

In coerenza con la normativa in vigore e con le Linee Guida Confservizi, sono elementi costitutivi del Modello:

- il presente documento;
- lo Statuto della Società;
- il Codice Etico di Gruppo, riportato in allegato al documento;
- le procedure ed i protocolli adottati da Asitech S.p.a ai sensi del Modello;
- l'insieme delle procure e delle deleghe operative esistenti, compreso il Regolamento di Indirizzo e Controllo;
- il sistema sanzionatorio e disciplinare.

Il Modello si completa dei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Allegato 1: Codice Etico di Gruppo
- Allegato 2: Matrice Processi/Reati
- Allegato 3: Elenco dei reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- Allegato 4: Decreto Legislativo 231/2001

- Allegato 5: Linee guida Confservizi

2.5 Approccio metodologico

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. 231/2001. Le Linee Guida Confservizi suggeriscono al riguardo l'opportunità di effettuare un'approfondita indagine della complessiva organizzazione dell'Ente, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con l'Ente stesso, al fine di individuare i processi "a rischio" (Processo di *risk management*).

La mappatura dei settori "a rischio" richiede aggiornamenti continui nel tempo in relazione ai cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'Ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del D.Lgs. 231/2001.

Fase I: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso la Società e relativa a organigramma, manuali, procedure formalizzate, regolamenti, deleghe e procure, ecc.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

Fase II: mappatura delle aree aziendali a rischio

Si è proceduto alla individuazione e analisi di tutta l'attività della Società specificamente intesa a verificare sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, sia la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Deve sottolinearsi come, per poter procedere alla mappatura delle aree di rischio è importante definire preliminarmente i concetti di "rischio aziendale" e di "rischio accettabile". Con il primo termine vuole intendersi l'esistenza della possibilità del verificarsi di eventi sfavorevoli rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Lo stesso concetto di rischio risulta caratterizzato da due elementi fondamentali sui quali sarà necessario intervenire in un'ottica di riduzione del rischio, ossia la probabilità del verificarsi dell'evento (ovvero che si attuino le condotte criminose indicate nel citato D.Lgs. 231/2001) e l'impatto dell'evento sulla realtà aziendale (ovvero l'impatto che le sanzioni di cui al decreto citato possono avere sull'azienda). Con il termine "rischio accettabile" si intende concettualmente indicare una situazione nella quale eventuali controlli aggiuntivi verrebbero a costare maggiormente della risorsa da proteggere.

All'interno del contesto aziendale e del dettato normativo su citato l'accettabilità di un sistema di controllo preventivo è rappresentato dal fatto che lo stesso deve essere tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Le attività di individuazione, misurazione e classificazione dei rischi sono strettamente correlate con il processo di pianificazione degli obiettivi strategici ed operativi. Pertanto la Società, nella fase di individuazione di propri obiettivi, deve tener conto di quali sono i rischi

che ne minacciano il raggiungimento. E' perciò opportuno l'adozione di una metodologia sistematica di valutazione tale da condurre ad una mappatura dei rischi aziendali attraverso l'individuazione dei processi aziendali maggiormente interessati e per le quali si rende pertanto necessaria la presenza di meccanismi di controllo adeguati.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono state dunque identificate e condivise mediante interviste condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di consentire un esame congiunto di quanto esposto dagli intervistati, individuati nei soggetti con responsabilità e comunque le migliori conoscenze dell'operatività di ciascun singolo settore di attività.

Le aree a rischio di commissione reati sono state individuate nelle seguenti:

- Gestione pianificazione - finanza – amministrazione
- Gestione commerciale;
- Gestione approvvigionamento
- Gestione del personale;
- Gestione del contenzioso;
- Gestione operativa.

Il dettaglio dei processi analizzati all'interno delle singole aree, per tipologia di reato, è riportato nei paragrafi dedicati ai reati.

I risultati degli incontri sono stati documentati con sintetiche schede descrittive.

Tali schede, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, rappresentano i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato ex D.Lgs. 231/2001.

Ad ulteriore verifica della concretezza ed esattezza della situazione rilevata nelle schede, le stesse sono state sottoposte all'esame ed alla condivisione dei soggetti intervistati.

Fase III: individuazione delle possibili modalità attuative dei reati

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili dei processi identificati a rischio potenziale si è richiesto di illustrare le procedure operative e le possibili modalità attuative di commissione del reato e i controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni si è quindi determinato il livello di criticità (basso, medio-basso, medio, medio-alto, alto,) in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo.

Fase IV: classificazione delle attività in base al rischio potenziale

Dopo aver attribuito a ciascun fattore di rischio un determinato peso, si è proceduto all'individuazione dei processi che, essendo caratterizzati dalla presenza di rischi più "elevati", necessitano di una priorità di intervento.

Fase V: analisi dei gap e definizione piano di miglioramento

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata nelle schede è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e prassi operative.

Fase VI: definizione dei protocolli

Per ciascuna unità operativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è provveduto alla verifica della coerenza dei protocolli esistenti ed, ove necessario, si è identificata la necessità di definire un protocollo di decisione contenente la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione e rappresentato un efficace sistema di controllo preventivo.

Tali protocolli, per gli ambiti di attività valutati a rischio, devono stabilire specifiche procedure di controllo interno, quali la separazione tra le funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale e specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione, in modo da costituire un valido strumento per prevenire la commissione di reati. Si è pertanto stabilito di definire procedure idonee a consentire alla Società di contrastare la commissione di reati, anche mediante l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico adottato dal Gruppo Tea ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione della Società.

2.6 Modello e Codice Etico di Gruppo

Le regole di comportamento contenute nel presente documento, adottato in attuazione del D.Lgs. 231/2001, si integrano con le disposizioni del Codice Etico di Gruppo allegato al Modello, del quale costituisce parte integrante.

Il Codice Etico enuncia i valori etici ed i principi tutelati dal Gruppo Tea nello svolgimento della propria attività di impresa e nel rapporto con i propri *stakeholders* (ci si riferisce alle categorie di individui, gruppi e istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dalla attività dell'azienda). Detti valori e principi si traducono in norme di comportamento indirizzate ai destinatari del Codice, ovvero i componenti degli organi sociali, i dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati), le società del Gruppo e gli altri collaboratori di Tea S.p.a. (legali, consulenti, ecc.).

3 L'Organismo di Vigilanza (ODV)

3.1 Il disposto normativo

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 dispone che l'Ente non risponde se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La previsione normativa di un "organismo dell'Ente", unitamente alle considerazioni espresse, sul punto nella relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, fanno ritenere che esso non possa essere identificato con un soggetto esterno all'Ente medesimo.

3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Come chiarito anche dalle Linee Guida Confservizi, per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'ODV deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- *Autonomia ed indipendenza:* questi requisiti, soprattutto in una ottica di composizione plurisoggettiva dell'ODV devono essere intesi come riferiti allo stesso complessivamente, ovvero come caratterizzanti la sua azione. Per questo motivo è necessario che l'organo in esame sia privo di compiti operativi che facendolo partecipare a decisioni ed attività dell'ente ne potrebbero ledere l'obiettività di giudizio. Occorre pertanto garantire, con apposite deleghe, la sua autonomia di azione e controllo con particolare riferimento all'accesso alle informazioni.
- *Professionalità:* intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata. Si tratta ovviamente di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" ma anche consulenziale. La specifica preparazione professionale dei singoli verificatori dovrebbe essere identificabile negli standard professionali già diffusi nelle "migliori pratiche".
- *Onorabilità:* E' necessario che i membri dell'ODV possiedano i necessari requisiti soggettivi formali in grado di garantirne la autonomia e l'indipendenza. Detti requisiti, tra i quali si annoverano l'onorabilità e l'assenza di conflitti di interesse, sulla scorta di quanto già previsto nel diritto societario.
- *Continuità di azione:* per poter garantire una efficace e costante attuazione del modello delineato è rende necessaria la presenza di una struttura interna dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza.

3.3 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specifica realtà aziendale della Società, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire il ruolo di ODV ad un organo costituito in forma monocratica, ritenuta maggiormente funzionale ed idonea, tenuto conto delle caratteristiche della Società e delle direttive contenute nelle Linee Guida Confservizi.

Il componente dell'ODV è stato pertanto individuato in un professionista esterno.

Tale soluzione è stata riconosciuta come la più adeguata sulla base del possesso dei seguenti requisiti:

- approfondita conoscenza dell'attività e della realtà aziendale;
- autonomia e indipendenza di giudizio, conformemente alle direttive espresse nelle Linee Guida Confservizi sul punto;
- collegamento diretto con il vertice aziendale, con il Collegio Sindacale e con le funzioni di controllo interno;
- capacità professionali, competenze e specifica cultura in materia di verifiche delle procedure e di controllo aziendale.

Sono previste le seguenti cause di incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2399 c.c., ossia:

- essere il coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- essere legati alla società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale (diversi dalla funzione di ODV) che ne compromettano l'indipendenza.

Ulteriore causa di cessazione dall'incarico di componente dell'ODV è rappresentata dalla decadenza dalla funzione o carica (es. Consigliere di Amministrazione) ricoperta al momento della nomina e in virtù della quale l'incarico è stato attribuito.

I membri dell'ODV devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti, per tutti gli amministratori e non avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti soggettivi in capo ai membri dell'ODV. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'ODV e, in tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

L'ODV di Asitech S.p.a resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile e i suoi membri possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

L'ODV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

Tenuto conto dei compiti e delle responsabilità attribuite, nonché delle specifiche conoscenze professionali richieste, l'ODV può avvalersi del supporto di altre funzioni interne nonché di consulenti esterni.

Il compenso dei membri dell'ODV è determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

3.4 Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

3.4.1 Il disposto normativo

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, quanto ai compiti dell'ODV, prevede che esso debba:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

La medesima disposizione, quanto ai requisiti dell'ODV, prevede che esso debba essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

3.4.2 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni ed i compiti che vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione all'ODV sono i seguenti:

- la verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alle sue caratteristiche di prevenzione della commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, nonché delle sue procedure;
- l'aggiornamento e adeguamento del modello adottato;
- l'aggiornamento ed il ragguglio dell'organo dirigente in ordine alla propria attività di controllo.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, l'ODV dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, come descritto al successivo punto 3.4.4.;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'ODV.

Ferme restando le competenze di vigilanza interna previste dalla legge, le attività poste in essere dall'ODV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

I membri dell'ODV devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni.

L'ODV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. In tal senso il Consiglio di Amministrazione approva annualmente, su proposta dell'ODV, la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente;
- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore della Società. Essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello;

- definire la regolamentazione e calendarizzazione della propria attività ai fini di renderla aderente alla continuità di azione richiesta dalla legge.

Tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'ODV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'ODV.

3.4.3 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'ODV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'ODV e gli altri Organi Sociali della Società.

A tal fine l'ODV relaziona il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale:

- a seguito di ogni seduta, nel corso della riunione immediatamente successiva degli Organi Sociali, circa l'attività svolta;
- annualmente, sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenterà altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'ODV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'ODV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

3.4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'ODV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'ODV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

In particolare:

- a) obblighi di segnalazione delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;
- b) obblighi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate.

In relazione al punto a) valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere in forma scritta; nel caso di segnalazioni anonime, l'ODV valuterà l'opportunità di non ignorare la segnalazione, in base alla sua pertinenza, importanza e attendibilità;
- l'ODV valuta le segnalazioni ricevute e prende conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della

segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;

- l'ODV garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'ODV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati.

L'ODV raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi (ad esempio reclami dei clienti), relative alla violazione/sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da Società.

Con riferimento al punto b), devono senza indugio essere trasmesse all'ODV le informazioni concernenti:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigenti;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio della Società;
- l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, sia nei confronti della Società;
- ogni atto/documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società;
- i prospetti riepilogativi redatti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private con enti pubblici;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

4 I reati ex D. Lgs. 231/2001 in Asitech S.p.a

4.1 I reati contro la Pubblica Amministrazione

4.1.1 Definizione di pubblica amministrazione e di soggetti incaricati di pubblico servizio

I reati contro la Pubblica Amministrazione sono disciplinati dal titolo II del libro secondo del codice penale.

Il D.Lgs. 231/01 individua, fra le diverse fattispecie, le ipotesi corruttive, nelle varie forme, di malversazione ai danni dello stato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, cui si aggiungono la truffa ai danni dello stato e la frode informatica, di cui agli artt. art. 640, Il comma, n. 1, 640 bis e 640 ter c.p..

Il soggetto passivo del reato è quindi la Pubblica Amministrazione, secondo l'accezione estesa individuata dalla giurisprudenza che ha fornito alcuni indici rivelatori del carattere pubblicistico di un Ente, quali:

- la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;
- la presenza di una convenzione e/o concessione con la Pubblica Amministrazione;
- l'apporto finanziario da parte dello Stato;
- la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica.

Si fornisce un'elencazione volutamente ampia, ma non esaustiva, degli enti pubblici:

- Amministrazioni dello Stato, Regioni, enti territoriali e locali, altri enti pubblici non economici, organismi di diritto pubblico comunque denominati e loro associazioni, quali:
 - Camera e Senato, Ministeri, Regioni, Province e Comuni;
 - Magistratura, Forze Armate e di Polizia (Guardia di Finanza, Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Municipale, etc.);
 - Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni;
 - Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e del Territorio, Amministrazioni, aziende e enti del Servizio Sanitario Nazionale, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, Istituti e Scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, Istituzioni universitarie;
 - ACI - Automobile Club d'Italia, ASI - Agenzia Spaziale italiana, CNEL - Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNR - Consiglio Nazionale delle Ricerche, CONI - Comitato Olimpico Nazionale, CRI - Croce Rossa italiana, ENEA - Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente, ENPALS - Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo, ICE - Istituto nazionale per il commercio estero, INAIL - Istituto nazionale assicurazioni infortuni sul lavoro, INPDAP - Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica, INPS - Istituto nazionale della previdenza sociale, ISS - Istituto superiore di sanità, ISAE - Istituto di Studi e Analisi Economica, ISTAT - Istituto nazionale di statistica, IPZS - Istituto poligrafico e zecca dello Stato, Amministrazione dei Monopoli di Stato;
 - Organi della Commissione Europea, Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- Imprese pubbliche e soggetti privati che adempiono una funzione pubblicistica, quali:
 - Poste Italiane S.p.A., RAI - Radiotelevisione Italiana, Ferrovie dello Stato;

- Enel S.p.A., Eni S.p.A., Telecom Italia S.p.A..

Le figure che assumono rilevanza al fine della commissione di tali tipologie di reato sono quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio:

- ai sensi dell'art. 357, comma 1 del Codice Penale, è considerato pubblico ufficiale colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;
- ai sensi dell'art. 358 del Codice Penale, "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

In sostanza l'elemento discriminante per individuare se un soggetto rivesta o meno la qualità di incaricato di un pubblico servizio è rappresentato non dalla natura giuridica dell'Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale¹.

Pertanto, i destinatari del Modello devono prestare la massima attenzione nei rapporti, di qualsiasi tipo ed a qualsiasi livello, con i soggetti sopra elencati ed i loro dirigenti, dipendenti e collaboratori.

Altrettanta cautela deve essere osservata nei casi in cui la Società pone in essere attività quale concessionario di un pubblico servizio.

¹ La Corte di Cassazione è più volte intervenuta per cercare di esemplificare le due nozioni. Si segnalano, pertanto, alcune pronunce, al fine di chiarire l'applicazione pratica che ne ha fatto la giurisprudenza.

Sono considerati pubblici ufficiali:

- tutti coloro che, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, possono e debbono formare e manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione oppure esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri autorizzativi, deliberativi o certificativi (Cass. Pen., sez. un., 11.7.1992, n. 7598);
- gli operatori di istituti di credito - normalmente esclusi dall'ambito pubblico - per le attività svolte dai medesimi istituti nelle vesti di banche agenti o delegate dall'amministrazione finanziaria (Cass. Pen., sez. VI, 24.4.1997, n. 3882);
- gli organi amministrativi e il presidente di società privata concessionaria di autostrade, ovvero concessionaria dell'ANAS, in quanto dette società assolvono la funzione di protezione dell'interesse pubblico affidata originariamente all'Ente concedente (Cass. Pen., sez. III, 13.9.1993, n. 1806);
- i dipendenti dell'Ente delle Ferrovie dello Stato anche dopo la trasformazione in S.p.A., in quanto vengono conservate le caratteristiche proprie dell'originaria natura pubblicistica (Cass. Pen. sez. I, 23.9.2000, n. 10027);
- i componenti le commissioni di gara d'appalto per le forniture alle Unità sanitarie locali, dotati di poteri certificativi che concorrono a manifestare la volontà dell'amministrazione (Cass. Pen., sez. VI, 4.1.1996, n. 96).

Sono stati considerati incaricati di un pubblico servizio:

- gli amministratori degli enti fieristici, poiché gli stessi svolgono un'attività caratterizzata da fini sociali (Cass. Pen., sez. VI, 11.4.1997, n. 3403);
- gli impiegati postali addetti alla selezione e allo smaltimento della corrispondenza, anche dopo che l'Ente poste è stato trasformato in società per azioni, poiché i servizi postali e quelli di telecomunicazione appartengono al novero dei servizi pubblici (Cass. Pen., sez. VI, 25.9.1998, n. 10138).

In ogni caso, ai fini della realizzazione delle diverse fattispecie di reato, così come tipizzate dal Legislatore, le due figure di pubblico ufficiale e di incaricato di un pubblico servizio finiscono sostanzialmente per coincidere.

4.1.2 Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione elencati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, descritti nel dettaglio nelle Linee Guida Confservizi, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo alla Società.

A) Fattispecie corruttive

- Art. 317 del Codice Penale - Concussione
- Art. 318 del Codice Penale - Corruzione per un atto d'ufficio
- Art. 319 del Codice Penale - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319-bis del Codice Penale - Circostanze aggravanti
- Art. 319-ter del Codice Penale - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 320 del Codice Penale - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 del Codice Penale - Istigazione alla corruzione
- Art. 322-bis del Codice Penale – Peculato, concussione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri

Fattispecie

- Offrire o promettere, direttamente o tramite terzi, una retribuzione non dovuta, in denaro o altra utilità, ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio affinché egli compia un determinato atto di ufficio, lo ometta, lo ritardi, ovvero compia un atto contrario ai doveri di ufficio, anche nel caso si tratti di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

Esempio

- Dare indebitamente del denaro ad un funzionario di un Ente pubblico per ottenere l'assegnazione di una gara d'appalto indetta da detto Ente.
- Pagare una parcella maggiorata a legali in contatto con Organi giudiziari affinché utilizzino tali somme per orientare favorevolmente l'esito di un processo a carico della Società.

B) Reati in tema di erogazioni pubbliche

- Art. 316-bis del Codice Penale - Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea

Fattispecie

- Indebita destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti, ricevuti dallo Stato, altri enti pubblici o Organismi comunitari e destinati alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse.
- Concorso nel reato di malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea commesso da propri clienti, mediante consapevole rilascio di lettere di referenze o garanzie fidejussorie finalizzate a consentire l'erogazione indebitamente destinata.

Esempio

Distogliere fondi pubblici ottenuti per la formazione e dirigerli verso altri investimenti.

- Art. 316-ter del Codice Penale – Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Fattispecie

- Produrre documentazione o rendere dichiarazioni non veritiere od omissive al fine di percepire indebitamente erogazioni pubbliche, nazionali e comunitarie, in forma di contributi, finanziamenti, altre erogazioni.

Esempio

Falsificare le dichiarazioni finalizzate ad ottenere finanziamenti pubblici.

C) Truffa e frode ai danni dello Stato

- Art. 640 del Codice Penale – Truffa ai danni dello Stato
- Art. 640-bis del Codice Penale – Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640 ter del Codice Penale – Frode informatica

Fattispecie

- Procurare, mediante artifici o raggiri, un ingiusto profitto alla Società a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico.
- Alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire senza diritto, con qualsiasi modalità, su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procurando alla Società un ingiusto profitto a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico.

Esempio

- Nel predisporre la documentazione necessaria per la partecipazione ad una gara, fornire dati non veritieri per ottenerne l'aggiudicazione.

4.1.3 Processi a rischio

I reati considerati trovano come presupposto l'esistenza di rapporti con la Pubblica Amministrazione, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche la Pubblica Amministrazione di Stati esteri e gli Organi Comunitari. Le aree di attività ritenute più a rischio ai fini del presente Modello sono le seguenti:

Area

Gestione pianificazione- finanza - amministrazione

Processi sensibili

Predisposizione bozza di bilancio e approvazione

Ciclo vendite/fatturazione/incassi

Ciclo acquisti/pagamenti

Tesoreria - cassa

Tesoreria – rimborsi spesa

Gestione risorse finanziarie

Erogazioni liberali e sponsorizzazioni

Gestione commerciale

Monitoraggio del mercato e individuazione di opportunità commerciali

Partecipazione a gare

Definizione e stipula di contratti e convenzioni per i servizi presati

	Erogazione del servizio, rendicontazione e gestione reclami
Gestione approvvigionamento	Approvvigionamento di beni e servizi Affidamento di incarichi professionali
Gestione del personale	Selezione e assunzione del personale Formazione del personale
Gestione contenzioso	Gestione contenzioso compreso recupero crediti
Gestione operativa	Gestione rapporti con Organismi di Vigilanza/Organi Ispettivi Gestione della sicurezza sul lavoro

4.2 Reati societari

4.2.1 Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati societari, secondo le fattispecie contemplate dagli art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo alla Società.

A) Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni

- Art. 2621 del Codice Civile - False comunicazioni sociali
- Art. 2622 del Codice Civile - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori
- Art. 2623 e 173-bis del D.Lgs. 58/1998 - Falso in prospetto

Fattispecie

- Esposizioni non veritiere in bilanci, relazioni, comunicazioni sociali od omissioni di informazioni obbligatorie relativamente alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società per ingannare i soci;
- Prospettazioni false o comunque ingannevoli in relazione alla società nel caso di sollecitazioni all'investimento, di ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, di offerte pubbliche di acquisto o di scambio.

Esempio

Esporre in modo non veritiero a bilancio le valutazioni di crediti allo scopo di alterare in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica e patrimoniale della Società.

B) Tutela penale del capitale sociale

- Art. 2626 del Codice Civile - Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 del Codice Civile - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2628 del Codice Civile - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 del Codice Civile – Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2632 del Codice Civile - Formazione fittizia del capitale

Fattispecie

- Restituzione, anche simulata, di conferimenti ai soci ovvero liberazione dei soci dall'obbligo di eseguire i conferimenti, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.
- Ripartizione di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.
- Ripartizione di riserve, anche non costituite con utili, che per legge non possono essere distribuite.
- Acquisto o sottoscrizione di azioni o quote della società o della società controllante a scapito dell'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili.
- Riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, al di fuori delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, con danno di questi ultimi.
- Formazione o aumento fittizio del capitale della società mediante il ricorso a vari strumenti o operazioni.
- Atti di disposizione dei beni sociali, con danno patrimoniale per la società, possedendosi un interesse personale in conflitto con quello della società, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

Esempio

- Originare in capo al socio un credito fittizio allo scopo di compensare il credito del socio con il debito per conferimento.
- Stipulare contratti fittizi con un socio allo scopo di distribuire utili.
- Acquistare o sottoscrivere azioni al di fuori dei casi contemplati agli articoli 2357 e 2359-bis del Codice Civile, causando una lesione all'integrità del patrimonio sociale.
- Operazioni di fusione suscettibili di far concorrere scientemente i creditori di una società potenzialmente solida e patrimonializzata con i creditori di un'altra società in cattive condizioni patrimoniali.
- Formare o aumentare fittiziamente il capitale della Società mediante il ricorso a vari strumenti o operazioni.
- Disposizioni di beni sociali a valori pregiudizievoli in favore della società in cui si possiedono partecipazioni in misura rilevante.

C) Tutela penale del funzionamento e della vigilanza della società'

- Art. 2625 del Codice Civile – Impedito controllo

Fattispecie

Impedimento, mediante azioni od omissioni, dello svolgimento di controlli da parte dei soci, del Collegio Sindacale o della Società di Revisione, in danno ai soci.

Esempio

Consegnare documentazione fiscale non veritiera alla Società di Revisione e al Collegio Sindacale.

- Art. 2636 del Codice Civile – Illecita influenza sull'assemblea

Fattispecie

Determinazione di maggioranze in assemblea mediante il compimento di atti simulati o fraudolenti.

Esempio

Ammissione al voto di soggetti non aventi diritto perché, ad esempio, in conflitto di interesse con la società.

- Art. 2638 del Codice Civile – Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Fattispecie

- Esposizione di fatti non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società ovvero occultamento di fatti sulla suddetta situazione che si sarebbero dovuti comunicare.
- Omissione di comunicazioni obbligatorie.

Esempio

- Compilare con dati non corrispondenti al vero i moduli di vigilanza con l’obiettivo di ostacolare i controlli delle autorità di vigilanza.
- Mancata segnalazione di operazioni sospette.

4.2.2 Processi a rischio

Le aree di attività della Società più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati societari di cui trattasi sono le seguenti:

Area

Processi sensibili

Gestione pianificazione- finanza - amministrazione

Gestione strategica e relazioni intercompany
 Gestione societaria

Predisposizione bozza di bilancio e approvazione

Ciclo vendite/fatturazione/incassi

Ciclo acquisti/pagamenti

Tesoreria - cassa

Tesoreria – rimborsi spesa

Erogazioni liberali e sponsorizzazioni

Gestione risorse finanziarie

Gestione commerciale

Erogazione del servizio, rendicontazione e gestione reclami

Gestione operativa

Gestione rapporti con Organismi di Vigilanza/Organi Ispettivi

4.3 I reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

4.3.1 Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro elencati all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001.

A) Omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- Art. 589 del Codice Penale – Omicidio colposo

Fattispecie

- Cagionare, per colpa, la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

B) Lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- Art. 590 del Codice Penale – Lesioni personali aggravate

Fattispecie

- Cagionare lesioni personali a un persona con la violazione delle norme delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

4.3.2 Processi a rischio

Le aree di attività della Società più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati societari di cui trattasi sono le seguenti:

Aree

Processo sensibili

Gestione operativa

Gestione della salute e sicurezza sul lavoro

4.4 I reati in tema di riciclaggio

4.4.1 Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di riciclaggio, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con Decreto Legislativo 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE del 14 dicembre 2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo:

- Art. 648 del Codice Penale – Ricettazione
- Art. 648-bis del Codice Penale – Riciclaggio
- Art. 648-ter del Codice Penale – Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

4.4.2 Processi a rischio

Le aree di attività della Società più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

<u>Area</u>	<u>Processo sensibile</u>
Gestione pianificazione- finanza -amministrazione	Ciclo vendite/fatturazione/incassi Ciclo acquisti/pagamenti Gestione risorse finanziarie
Gestione approvvigionamento	Approvvigionamento di beni e servizi

4.5 I reati informatici

4.5.1 Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati informatici, secondo le fattispecie contemplate dagli art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001:

- Art. 615 ter c.p. – Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- Art. 615 quarter c.p. – Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici telematici
- Art. 615 quinquies c.p. – Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico
- Art. 617 quarter c.p. – Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 617 quinquies c.p. – Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 635 bis c.p. – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- Art. 635 ter c.p. – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- Art. 635 quater c.p. – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- Art. 635 quinquies c.p. – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- Art. 491 bis c.p. – Documenti informatici

4.5.2 Processi a rischio

Le aree di attività della Società più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

<u>Area</u>	<u>Processi sensibili</u>
Gestione operativa	Gestione Sistemi Informativi Erogazione di servizi informatici

4.6 I reati di falsità in monete

4.6.1 Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati presupposto di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, previsti nell'art. 25 bis del D.Lgs. 231/2001). Trattasi di reati concretamente ipotizzabili in capo alla Società ma la cui commissione è difficilmente configurabile nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

Fattispecie

- Art. 457 del Codice Penale - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede

Esempio

- Immissione nel mercato di banconote false ricevute in buona fede.

4.6.2 Processi a rischio

Area

Gestione pianificazione –
finanza - amministrazione

Processi sensibili

Tesoreria - Cassa
Tesoreria – Rimborsi spesa

5 Le deleghe ed i poteri

La Società si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo interni, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni dei dipendenti (per es. organigramma).

Il sistema delle deleghe deve assicurare:

- a. che l'esercizio del potere sia svolto nell'ambito di posizioni di responsabilità congruenti con l'importanza e/o criticità dell'operazione economica;
- b. che al processo decisionale prendano parte i soggetti che svolgono le attività oggetto dell'esercizio dei poteri;
- c. che Asitech S.p.a sia validamente impegnata verso l'esterno da un numero determinato e limitato di soggetti muniti di deleghe formalizzate e opportunamente comunicate (ove si indichino i relativi poteri).

I poteri degli amministratori sono individuati nello Statuto Sociale e nelle relative delibere del Consiglio di Amministrazione.

Le deleghe attribuite al personale sono formalizzate in apposite procure notarili.

L'OdV effettua verifiche circa la coerenza delle deleghe e delle procure vigenti con la struttura organizzativa della Società.

6 Formazione e comunicazione

Per garantire l'efficacia del Modello, Asitech S.p.a si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti, filiali e collaboratori della Società e per la loro formazione.

6.1 Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti

- Diffusione del Modello sul sito internet aziendale: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:
 - struttura e principali disposizioni operative del Modello adottato dalla Società;
 - procedura di segnalazione all'ODV e scheda standard per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.
- Comunicazione al momento dell'adozione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una comunicazione da parte degli organi individuati per comunicare che Asitech S.p.a si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, rimandando al sito intranet aziendale per maggiori dettagli e approfondimenti. La comunicazione è corredata da una dichiarazione di ricevuta e accettazione da parte dei dipendenti, da trasmettere all'ODV.
- Consegna ai nuovi dipendenti di un'apposita informativa sul Modello adottato: inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato.
- Formazione generale nel corso della quale:
 - si informa in merito alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
 - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
 - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
 - si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'ODV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.
- Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001: sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dalla Società.

6.2 Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori

- Pubblicazione sul sito internet aziendale: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato dalla Società, contenenti in particolare:
 - un’informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all’importanza attribuita da Asitech S.p.a all’adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - struttura e principali disposizioni operative del Modello adottato dalla Società.
- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):
 - di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto dello stesso.

7 Struttura del sistema disciplinare

7.1 Principi generali

Ai fini della valutazione dell’efficacia e dell’idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l’art. 6, comma, 2 D.Lgs. 231/2001, nell’elencare gli elementi che si devono rinvenire all’interno dei modelli predisposti dall’impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l’impresa ha l’onere di “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello”.

La Società prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

L’applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all’esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l’Autorità giudiziaria competente.

Ai fini dell’ottemperanza del d.lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell’espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001);
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell’espletamento di attività connesse ai Processi a rischio, che:

- espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001; e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001; e/o
 - tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001
- la messa in atto di azioni comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice di Comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice di Comportamento, nell'espletamento dei processi a rischio.

7.2 Misure applicabili nei confronti di quadri, impiegati e operai

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata da parte dell'ODV, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL applicato.

Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello comunicata da parte dell'ODV, è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è individuata la contestazione disciplinare di intesa con il Direttore Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Tea Spa, e in caso di accertamento della condotta illecita la sanzione disciplinare prevista dal CCNL è erogata dal Direttore Generale di Tea Spa;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro secondo le modalità previste dal CCNL applicabile;
- licenziamento per giusta causa.

Il Direttore Generale di Tea Spa comunica l'irrogazione di tale sanzione all'ODV, che provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

7.3 Misure applicabili nei confronti dei Dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata da parte dell'ODV, nel caso in cui la violazione del Modello da parte di uno o più Dirigenti sia accertata, la società adotterà nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per CCNL applicabile. Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori e/o eventuali Dirigenti non dipendenti

L'ODV informa il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori della notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.

7.5 Disciplina applicabile nei rapporti con collaboratori esterni e partners

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, sono istituite previsioni a valere a disciplina anche nei rapporti con i collaboratori esterni e i partners commerciali.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra Asitech S.p.a e siffatti soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano appunto la risoluzione del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari con i principi contenuti nel presente Modello, cui la Società si attiene nello svolgimento dell'attività sociale, e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, salvo e impregiudicato comunque il diritto della Società di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Società.

A tali fini, copia del Modello deve essere consegnata alle controparti contrattuali.