

MODELLO di ORGANIZZAZIONE
GESTIONE e CONTROLLO AZIENDA
METROPOLITANA TRASPORTI E SOSTA
CATANIA (AMTS) S.P.A.

ai sensi del D. Lgs n. 231/2001

Rev. n. 1

PARTE GENERALE

**Approvato dall'Organo Amministrativo di
 AZIENDA METROPOLITANA TRASPORTI E SOSTA CATANIA S.P.A.
 Adunanza del 28/09/2021**

1 DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, destinatari e associazioni, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.	4
1.2 Fattispecie di reato.....	5
1.3 Apparato sanzionatorio.....	6
1.4 Reati commessi all'estero.....	8
1.5 L'interesse o il vantaggio per la Società.....	8
1.6 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	9
1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.....	11
1.8 Assetto organizzativo di AMTS.....	16
2 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL' AZIENDA METROPOLITANA TRASPORTI E SOSTA CATANIA S.P.A. ..	16
2.1 Azienda Metropolitana Trasporti e Sosta Catania S.p.A.	16
2.2 Modello di governance di AMTS.....	19
2.3 Elementi costitutivi del Modello di Azienda Metropolitana Trasporti e Sosta Catania S.p.A. ed integrazione con le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", di cui alla L. 190/2012.	20
2.4 Criteri seguiti nell'aggiornamento del Modello e suoi elementi costitutivi. ...	25
2.5 Principi ed elementi ispiratori del Modello di AMTS.....	27
2.6 I Processi Sensibili di AMTS.....	29
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	29
3.1 L'Organismo di Vigilanza	29
3.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza in AMTS.....	31
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	32
3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi.....	33
4 SISTEMA DISCIPLINARE.....	38
4.1 Funzione del sistema disciplinare	38

4.2 I Soggetti Destinatari.....	39
4.3 Le Condotte Rilevanti.....	40
4.4 Le Sanzioni.....	41
5 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	48
5.1 Premessa	48
5.2 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali	49
5.3 Altri destinatari	49
5.4 Attività di formazione.....	49
5.5 Comunicazione del Modello	51
5.6 Informativa ai Collaboratori e Partner.....	51

1 DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, destinatari e associazioni, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nel nostro ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dei destinatari e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche e delle associazioni, incluse anche quelle prive di personalità giuridica (di seguito denominati gli “Enti”, che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Gli Enti possono, quindi, essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) persona fisica che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un’unità organizzativa dell’Ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
 - b) persone che esercitino, anche in via di fatto, la gestione o il controllo dell’Ente stesso;
- ovvero
- c) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l’Ente.

La responsabilità degli Enti è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso. Essa, infatti, sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell’Ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale** (sono considerati tali i soggetti specificati nelle lettere a) e b) del presente paragrafo), l’imputabilità all’Ente è presunta. L’Ente dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il proprio Modello organizzativo (come nel seguito definito) idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte

dell'Organismo di Vigilanza (come nel seguito definito), all'uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata** (ovvero da uno dei soggetti descritti nella lettera c) del presente paragrafo), l'onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'Autorità Giudiziaria secondo la regola ordinaria che caratterizza il processo penale. L'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è, comunque, esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato misure idonee a garantire lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge e a prevenire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

La responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001, sebbene formalmente denominata come "amministrativa" dal legislatore, ha – secondo l'interpretazione prevalente – natura sostanzialmente penale in quanto:

- deriva dalla commissione di un reato;
- è accertata dal giudice penale nell'ambito del procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato;
- comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi più gravi).

La responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'Ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è, tuttavia, esclusa se l'Ente ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire quei reati il cui compimento fa scaturire la responsabilità amministrativa (i cd. reati-presupposto); tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee guida) elaborati dalle associazioni di categoria, rappresentative delle imprese sulla base del settore merceologico in cui operano, e comunicati al Ministero della Giustizia.

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

1.2 Fattispecie di reato

I reati per i quali l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – sono ricompresi nelle seguenti categorie:

- **Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione e/o dell'UE in materia di finanziamenti pubblici (art. 24);**

- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);**
- **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);**
- **Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25);**
- **Reati contro la fede pubblica (Art. 25-bis);**
- **Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis 1);**
- **Reati societari (Art. 25-ter);**
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater);**
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater 1);**
- **Delitti contro la personalità individuale, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 25-quinquies);**
- **Abusi di mercato (Art. 25-sexies);**
- **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);**
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio (Art. 25-octies);**
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);**
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies);**
- **Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146);**
- **Reati ambientali (Art. 25-undecies);**
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);**
- **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);**
- **Frode sportiva (Art. 25-quaterdecies);**
- **Reati tributari (Art. 25-quinquedecies);**
- **Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies).**

1.3 Apparato sanzionatorio

L'art. 9 del D.Lgs. 231/2001 prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della Società:

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

È inoltre possibile il commissariamento dell'ente, ai sensi dell'art. 15 D. Lgs. n. 231/2001 “[...]Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione [...]”.

Le **sanzioni pecuniarie** variano da un minimo di €25.800,00 ad un massimo € 1.549.000,00 e sono determinate dal giudice valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è inoltre fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Essa deve quindi essere applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Le **sanzioni interdittive**, invece, elencate al comma 2, sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 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 e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Inoltre, nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna, invece, può essere disposta quando nei confronti dell'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.4 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero.

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., in tema di applicabilità della legge italiana per i reati commessi all'estero;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5 L'interesse o il vantaggio per la Società

La responsabilità sussiste in occasione della commissione di determinati reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza del risultato concreto, il fatto - reato sia riconducibile a un interesse dell'Ente.

Sul significato dei termini "*interesse*" e "*vantaggio*", la Relazione Governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "*soggettiva*", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, il quale deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente; mentre la nozione di vantaggio ha una valenza di tipo "*oggettivo*" riferita quindi ai risultati effettivi della condotta, con riferimento ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'Ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore.

La Relazione fornisce, inoltre, i criteri interpretativi relativi all'indagine sulla sussistenza dei presupposti in esame, suggerendo che l'interesse richieda una verifica "ex ante", mentre il vantaggio, che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, imponga una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Anche la Suprema Corte, chiamata ad esprimersi in proposito, ha ritenuto che: <In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 D.Lgs. n. 231 del 2001 all'"interesse o al vantaggio", sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito> (Cassazione penale sez. un., 24/04/2014, n.38343).¹

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Al comma 2 dell'art. 5 del decreto, la responsabilità della persona giuridica è esclusa nei casi in cui il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'Ente, sia stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinazione con l'art. 12, primo comma, lett. a), ove si prevede un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*.

Pertanto, se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che dell'Ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa, sempre che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito. Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'Ente non sarà responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

1.6 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società adottato dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'Ente.

¹ In tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, vanno intesi non solo come risparmio di spesa conseguente alla mancata predisposizione del presidio di sicurezza, ma anche come incremento economico dovuto all'aumento della produttività non rallentata dal rispetto delle norma cautelare. (Cassazione penale sez. IV, 22/09/2020, n.29584)

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede l'esenzione da responsabilità in capo all'Ente nel caso in cui sia fornita la prova che:

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

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei requisiti sopra elencati tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (un adeguato Modello di Organizzazione Gestione e Controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo quanto previsto dal Decreto, il contenuto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati cui si applica la normativa 231;
- prevedere procedure gestionali ed istruzioni operative dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato

un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli Organizzativi:

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

Sarà l'Autorità Giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/01 statuisce che *“i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

1.7.1 Le Linee Guida di ANAC, di Confindustria e di ASSTRA

L'Azienda Metropolitana Trasporti e Sosta Catania S.p.A., già Azienda Metropolitana Trasporti Catania S.p.A. (di seguito definita “AMTS” o la “Società”) è una società in house del Comune di Catania; il richiamo più pertinente quanto alle linee di indirizzo seguite per l'elaborazione del Modello, pertanto sarebbe alle Linee Guida Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) e alla Linee Guida ASSTRA. L'8 novembre 2017, infatti, l'ANAC – Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato in via definitiva la delibera n. 1134 contenente le “Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”. In verità, con la determina n. 8/2015 l'Autorità Nazionale Anticorruzione si era già espressa per l'applicazione della materia da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, alla luce delle vigenti disposizioni della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013.

Il nuovo impianto normativo prevede, allo stato attuale, che le società e gli enti considerati applichino e integrino il modello 231 con misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con il D. Lgs. 190/2012 e nel

rispetto della disciplina relativa alla trasparenza, che abbraccia con un più ampio respiro anche il nuovo Regolamento sulla privacy (GDPR). Va tuttavia evidenziato che la Società si era dotata di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo il 26/3/2019, in sintonia con le linee guida di entrambe le succitate fonti.²

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di seguito anche "Linee Guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

L'ASSTRA, cioè l'Associazione nazionale delle imprese, loro consorzi e/o loro raggruppamenti, di proprietà di enti locali, delle regioni e di imprese private, che esercitano servizi di trasporto pubblico locale ovvero servizi strumentali, complementari e/o collaterali alla produzione dello stesso, alla quale aderisce AMTS, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo 6, ha fornito alle imprese associate il "Codice di Comportamento e Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001" (di seguito "Linee Guida ASSTRA"), che delinea le linee di comportamento per la definizione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati definiti nello stesso decreto legislativo .

Le Linee Guida ASSTRA suggeriscono alle società di utilizzare i processi di risk management e risk assessment e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

² Va detto, infatti che le linee guida dell'ANAC per l'elaborazione di Piani per la trasparenza e la prevenzione della corruzione rispecchiano gran parte dei principi e delle componenti delle linee guida per l'elaborazione di un efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01. Seppure con maggiore enfasi in tema di trasparenza, l'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare i fatti corruttivi, l'individuazione delle necessarie misure preventive, l'integrazione del sistema di controlli, il rafforzamento dei presidi di controllo, la protezione dei dati sono elementi comuni alla normativa "231".

Inoltre, per far fronte al complesso impianto documentale del quale gli enti di diritto privato a controllo pubblico devono dotarsi per contrastare i comportamenti ed i fatti censurabili e perseguibili ai sensi del quadro di riferimento legislativo in materia di lotta alla corruzione ed alla mala amministrazione, l'ANAC consiglia agli enti destinatari delle sue determinazioni di fare riferimento allo standard UNI ISO 37001. Si tratta, infatti, di uno standard certificabile che definisce le buone prassi internazionali e che può essere adottato in fase di progettazione e di implementazione di un sistema capace di:

- individuare e valutare i rischi di corruzione;
- realizzare un efficace sistema di controllo;
- definire e rendere noto il codice di comportamento;
- erogare formazione per rafforzare la cultura della legalità;
- tutelare coloro che segnalano illeciti;
- monitorare e migliorare il sistema posto in essere per prevenire la corruzione.

Una *best practice*, come evidente, che descrive anche le azioni da compiere per implementare ed applicare un Modello ex D. Lgs. 231/01 idoneo ed efficace.

- prevedere specifici protocolli diretti a prevenire i reati. In particolare, le Linee Guida individuano come principali componenti di un sistema di controllo interno:
 - Ambiente di controllo caratterizzato dai seguenti fattori: integrità e valori etici; Codice di Comportamento; competenze del personale; competenza tecnica, manageriale, statura morale e intellettuale del Consiglio di Amministrazione; filosofia e stile di direzione; struttura organizzativa; attribuzione di autorità e responsabilità; politiche e prassi riguardanti le risorse umane;
 - Valutazione dei rischi consistente nell'analisi e individuazione e dei fattori che possono pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi, al fine di determinare come questi rischi dovranno essere gestiti (Risk Management);
 - Attività di controllo i cui principali strumenti sono individuati nel controllo amministrativo e contabile, nelle procedure, nel sistema di deleghe e di autorizzazione, nelle modalità di accesso fisico e economico ai beni, nel sistema di riconciliazione, nella separazione di responsabilità e nell'Accountability;
 - Informazione e comunicazione caratterizzata dalla definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) caratterizzato dalla qualità delle informazioni e delle comunicazioni e dall'efficienza con cui queste vengono elaborate che permetta sia ai vertici della società sia al personale operativo di svolgere i compiti a loro assegnati;
 - Monitoraggio inteso come processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni che sono stati implementati, attraverso attività di monitoraggio continuo o interventi di valutazione specifici;
- individuare i criteri per la scelta dell'organismo di controllo e previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo;
- prevedere un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di Comportamento e delle procedure previste dal modello.

AMTS ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo sulla base delle Linee Guida ASSTRA, prendendo in considerazione, per quanto possibile, anche le Linee Guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, le Linee Guida Confindustria. Le Linee Guida di Confindustria, a loro volta, suggeriscono alle società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management attraverso le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area o settore aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di commissione reati attraverso l'adozione di apposite procedure aziendali e protocolli di controllo;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e di quanto previsto dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria, sono:

- Codice Etico che definisce principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
- struttura organizzativa sufficientemente formalizzata e chiara, soprattutto per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- sistema di comunicazione al personale e programma di formazione, ai fini del buon funzionamento del Modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e di quanto previsto dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;

- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza e previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza.

La Società è amministrata da un Amministratore Unico/Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, compreso il Presidente.

Il Comune di Catania, ai sensi dell'art. 2449 c.c., ha diritto a procedere alla nomina diretta di un numero di amministratori proporzionale all'entità della propria partecipazione.

Cessazione, decadenza, revoca e sostituzione degli amministratori sono regolate a norma di legge e dello Statuto; la revoca o la sostituzione di amministratori nominati dal Comune di Catania è di esclusiva spettanza dello stesso ai sensi dell'art. 2449 c.c.

I consiglieri durano in carica per il periodo di tre esercizi e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, essendo ad esso demandato di compiere

tutti gli atti opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che – per legge ed in base allo statuto, siano riservati all'Assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare le proprie attribuzioni ad un Comitato Esecutivo, al Presidente e a uno o più amministratori delegati, determinando i limiti della delega ai sensi dell'art. 2381 c.c.

Il Consiglio può eleggere fra i membri un Vicepresidente, che sostituisce il Presidente in caso di assenza o impedimento.

Il Consiglio inoltre può nominare, nel rispetto delle leggi regolanti l'esercizio del trasporto pubblico locale, un Direttore Generale, specificandone i poteri.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, e alla persona designata a sostituirlo in caso di assenza o impedimento, è attribuita la rappresentanza della Società, anche in giudizio, con firma libera.

All'Amministratore Delegato, o agli Amministratori Delegati e al Direttore generale, se nominati, è attribuita la rappresentanza della Società, anche in giudizio, nei limiti della delega loro conferita.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.

La revisione del bilancio è affidata a una società di revisione.

1.8 Assetto organizzativo di AMTS

La Struttura Organizzativa della Società prevede le seguenti posizioni organizzative:

- Strutture Organizzative di Staff, affidate ai Dirigenti
- Strutture Organizzative di Linea, affidate ai Dirigenti
- Strutture di Staff, affidate ai Responsabili di Unità Amministrative/Tecniche complesse e non.

Rispondono direttamente all'Amministratore Unico/Presidente del Consiglio di Amministrazione le seguenti Strutture Organizzative di Staff:

- Compliance Le Linee Guida Confindustria, riformulate in più occasioni dalla data di entrata in vigore del Decreto e approvate dal Ministero della Giustizia nelle loro varie versioni (2004, 2008, 2014), sono state aggiornate nel giugno 2021.

2 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL' AZIENDA METROPOLITANA TRASPORTI E SOSTA CATANIA S.P.A.

2.1 Azienda Metropolitana Trasporti e Sosta Catania S.p.A.

L'Azienda Metropolitana Trasporti e Sosta Catania S.p.A. è una società per azioni costituita in data 7/7/2011 dal Comune di Catania, azionista unico. Ha ad oggetto

l'attività di organizzazione e gestione delle mobilità nelle aree urbane ed extraurbane, in particolare del trasporto pubblico di persone e cose, nonché la gestione di parcheggi di scambio e di aree di parcheggio di superficie, manutenzione e installazione segnaletica stradale. In data 1/7/2021 ha incorporato la Sostare s.r.l., il cui oggetto sociale era la gestione aree di sosta sulla strada e la manutenzione e installazione di segnaletica stradale.

E' amministrata da un Amministratore Unico/Consiglio di Amministrazione, composto dal Presidente e due Consiglieri; l'Organo di Controllo è il Collegio Sindacale composto di tre membri. La Società si avvale di società di revisione.

In considerazione della peculiarità del servizio svolto, che comporta il perseguimento di finalità di interesse pubblico o comunque di carattere generale, AMTS è tenuta al rispetto di determinate norme comportamentali, nonché di specifiche disposizioni giuridiche anche in tema di efficienza, efficacia, trasparenza e imparzialità dell'azione amministrativa.

Attualmente l'ente pubblico locale garantisce il rispetto del requisito del "controllo analogo" richiesto dalla normativa e dalla giurisprudenza per l'affidamento di servizi "diretto" o "in house". AMTS, di conseguenza, svolge il servizio di trasporto pubblico locale (TPL) in regime di concessione nel rispetto delle previsioni contenute nel "Contratto di programma" sottoscritto con il Comune e in base ad altre eventuali convenzioni atte a garantire ai cittadini il pieno e continuativo esercizio del diritto alla libera e sicura circolazione sul territorio catanese.

Azienda Metropolitana Trasporti e Sosta Catania S.p.A. ha come oggetto sociale:

- 1) Attività inerente all'organizzazione e alla gestione della mobilità nelle aree urbane ed extraurbane ed in particolare l'organizzazione, l'impianto, l'esercizio e la gestione complessiva del trasporto pubblico di persone e di cose, in ogni forma e con ogni mezzo
- 2) Ogni altra attività che, rispetto all'attività principale, presenti carattere di connessione, accessorietà, strumentalità e complementarietà e che risulti utile e/o remunerativa per l'attività principale. In particolare, essa potrà:
 - gestire servizi quali parcheggi di scambio, trasporto scolastico e trasporto delle persone con ridotta capacità motoria, trasporto turistico;
 - fornire consulenza, assistenza e servizi nel campo dei trasporti;
 - progettare, realizzare e gestire servizi relativi alla viabilità quali la rimozione coatta di veicoli, parcheggi, la sosta tariffaria, la gestione dei semafori, la segnaletica stradale, sistemi informativi per la mobilità, vigilanza delle corsie e

delle fermate riservate al trasporto pubblico, gestione delle attività antievasione ed antielusione tariffaria, ecc.;

- progettare, realizzare e gestire impianti, gestire la manutenzione e le riparazioni sia di autoveicoli in genere e di loro parti sia di impianti;
 - organizzare e gestire corsi per la diffusione e l'applicazione delle conoscenze scientifiche, tecnologiche, gestionali e organizzative nei campi di proprio interesse;
 - esternalizzare quote di servizi alla stessa affidati;
 - promuovere iniziative per ampliare la diffusione e valorizzazione del trasporto pubblico.
- 3) la Società potrà realizzare e gestire le suddette attività direttamente e/o per il tramite di società o enti partecipati nei limiti di cui all'art. 2361 c.c.
- 4) Fermo restando l'obbligo di realizzare e gestire la parte prevalente della sua attività per conto del Comune di Catania, la Società può assumere dette attività e può partecipare a gare indette per l'aggiudicazione delle medesime attività, nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti dalle disposizioni di legge vigenti.
- 5) Per il raggiungimento di detti scopi la società potrà agire in proprio, su mandato e in ogni altra forma di collaborazione con i terzi e potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari e immobiliari, fideiussioni, ivi comprese le eventuali prestazioni di garanzia anche a favore di terzi, nei limiti del capitale sociale o, se inferiore, del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato, comunque connesse con l'oggetto societario e riconosciute utili dal C.d.A. In caso di eventuale alienazione dei propri beni, la Società dovrà obbligatoriamente riconoscere all'Amministrazione comunale di Catania il diritto di prelazione sugli stessi.
- 6) La Società potrà espletare funzioni di Agenzia del Comune per la Mobilità, anche al fine di pianificare, regolare e controllare l'esercizio del trasporto nel territorio comunale.
- 7) La Società ha facoltà di raccogliere presso i propri soci e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, i fondi necessari per il conseguimento dell'oggetto sociale.
- 8) La Società non potrà, in alcun caso, svolgere attività riservate alle banche o ad altri intermediari autorizzati ai sensi delle leggi vigenti in materia bancaria, creditizia e finanziaria.
- 9) La Società può contrarre mutui, richiedere fidi, scontare e sottoscrivere effetti, sia con istituti pubblici che privati, concedere e ricevere fideiussioni e ipoteche di

ogni ordine e grado per le attività di cui all'oggetto sociale e nei limiti di cui alla vigente normativa.

2.2 **Modello di governance di AMTS**

- Internal Audit
- Mobility Planning
- Segreteria e Affari Generali
- Ufficio Stampa Comunicazione e Customer Satisfaction
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione.

Rispondono direttamente al Direttore Generale le seguenti Strutture Organizzative di Staff affidate a Responsabili di Unità Amministrative/Tecniche complesse e non:

- Programmazione e Controllo di gestione
- Conduzione tecnica siti aziendali
- Information and Communication Technology - ICT

Alle dirette dipendenze del Direttore Generale vi sono tre Aree:

Amministrazione, Produzione e Mobilità, affidate ad altrettanti Dirigenti.

1) Area Amministrazione, la struttura è così articolata:

- Tesoreria e affari legali
- Acquisti, Assicurazioni, Relazioni industriali
- Acquisti e gare
- Contabilità generale e bilancio
- Personale
- Gestione risorse umane

2) Area Produzione, la struttura è così articolata:

- Movimento
- Programmazione turni
- Parco rotabile
- Manutenzione
- Magazzino
- Impianti fissi

- ITS

3) Area Mobilità, la struttura è così articolata:

- Coordinamento sosta
- Mobilità condivisa
- Gestione commerciale
- Precontenzioso

2.3 Elementi costitutivi del Modello di Azienda Metropolitana Trasporti e Sosta Catania S.p.A. ed integrazione con le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", di cui alla L. 190/2012.

AMTS ritiene che sia vitale operare in condizioni di correttezza e trasparenza sia con nei confronti della pubblica amministrazione che nei confronti dei propri dipendenti e degli stakeholder; in considerazione di tale obiettivo ha inteso adottare il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, denominato il "Modello") in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di ANAC e Linee Guida ASSTRA.

AMTS ha pertanto ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'aggiornamento del modello di organizzazione e di gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001 e di applicare le misure di prevenzione della corruzione (integrazione del Modello 231), trasparenza (pubblicazione ed accesso generalizzato) e quant'altro previsto nella delibera 1134 dell'ANAC approvata l'8/11/2017, avvertendo l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative del proprio azionista e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori. Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, AMTS ha inteso procedere alla sua realizzazione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema di controllo rappresenta un'opportunità per migliorare le funzioni di Corporate Governance, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (mappatura dei Processi Sensibili, interviste con i responsabili di funzione o servizio, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema di un efficace governo dei processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Il Modello di AMTS è stato approvato, in una prima versione, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 26/03/2019 e nella presente versione aggiornata con deliberazione del 28/09/2021.

AMTS, nella propria decisione di dotarsi del Modello, aveva altresì considerato anche quanto previsto dall'art. 1, co. 82, della Legge Finanziaria per il 2005, nella parte in cui ha stabilito che "..., tutti gli enti e le società che fruiscono di finanziamenti a carico di bilanci pubblici o dell'Unione europea, anche sotto forma di esenzioni, incentivi o agevolazioni fiscali, in materia di avviamento, aggiornamento e formazione professionale, utilizzazione di lavoratori, sgravi contributivi per personale addetto all'attività produttiva, devono dotarsi entro il 31.10.2005 di specifiche misure organizzative e di funzionamento idonee a prevenire il rischio del compimento di illeciti nel loro interesse o a loro vantaggio, nel rispetto dei principi previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231". Vi sono, dunque, categorie di rapporti con la P.A. in relazione alle quali il Legislatore ha posto l'adozione dei modelli come condizione necessaria per l'erogazione di finanziamenti ed il godimento di qualsiasi genere di beneficio a carico di bilanci pubblici, nazionali o comunitari.

In particolare, l'attività di aggiornamento del Modello, nella presente versione, è stata affidata a seguito di regolare procedura a studio professionale indipendente e condotta come segue.

FASE 1

I) ESAME DOCUMENTI

1. Visura aggiornata della società;
2. Modello Organizzativo vigente;
3. Organigramma aziendale;
4. Mansionari, disponibili, delle figure apicali (o anche semplici comunicazioni che richiamino mansioni/ruoli affidati);
5. Copia di deleghe e procure esistenti;
6. Ultimo bilancio approvato (in particolare la nota integrativa/relazione degli amministratori sulla gestione);
7. Indicazione di eventuali procedimenti penali (pendenti e/o definiti);
8. DVR;
9. Copia di eventuali autorizzazioni/certificati (AIA/AUA/PREVENZIONE INCENDI);
10. Copia di procedure/regolamenti/comunicazioni che regolino le attività/processi operativi;
11. Elenco delle certificazioni = QUALITA'/AMBIENTE/SICUREZZA e, se in corso di aggiornamento/rinnovo, eventuali relazioni dei rispettivi auditor;
12. Numero di dipendenti, ripartito tra operai, impiegati (per questi ultimi, indicazione del numero di quadri e di eventuali dirigenti).

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della Fase 1 si è proceduto alla

FASE 2.

II) INTERVISTE

Identificati i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “key officer”), e, in generale, nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni, sono stati intervistati nr. 14 key officer, nei giorni 25 e 26 maggio 2021 presso la sede della Società, allo scopo di raccogliere ulteriori informazioni e meglio approfondire l’analisi dei contenuti dei documenti ricevuti.

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

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

Le interviste sono state realizzate dal professionista incaricato, affiancato dal RPCT e dal Presidente dell’Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento ai reati presupposto introdotti successivamente all’approvazione del MOG, la Società per quanto concerne l’aggiornamento del Modello relativamente:

- ai Reati Informatici, ha ritenuto che la disciplina non riguarda e, pertanto, non è applicabile, la Società in quanto quest’ultima non ricade tra quelle la cui attività è rilevante in relazione alla c.d. Sicurezza Nazionale Cibernetica, di cui al D.L. 21 settembre 2019 n. 105;
- ai Reati Doganali, considerato il tipo di servizi erogati, e la circostanza che essi sono svolti solo a favore del Comune di Catania, ne ha ritenuto l’inapplicabilità, attesa la mancanza del presupposto di attività di import/export;
- ai reati per i quali la Legge fa espresso richiamo, per la riconducibilità alla responsabilità ex D. Lgs. 231/01, alla circostanza che il fatto offenda gli interessi dell’Unione Europea, l’Organo Amministrativo ha ritenuto di tenerne conto e prevederli nella Parte Speciale del Modello, seppure considera pressocché

impossibile l'accadimento stante le modalità attraverso le quali l'impresa svolge la propria attività.

Il Modello di AMTS tiene altresì conto, come detto in precedenza, di quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, concernente "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e delle Linee Guida ANAC, di cui alla delibera nr.1134 approvata l'8/11/2017.

La norma, in uno con i successivi provvedimenti emanati a sua integrazione e attuazione, è comunemente nota con l'appellativo di "Legge Anticorruzione". In conformità con quanto previsto dalla Legge Anticorruzione, lo Stato italiano ha emanato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) le cui disposizioni, unitamente alle indicazioni ed alle Linee Guida emanate dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) anche in materia di pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa costituiscono il principale punto di riferimento del reticolo normativo con il quale si vuole porre a freno al fenomeno dilagante della corruzione.

Il PNA è rivolto agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari.

Per enti di diritto privato in controllo pubblico s'intendono le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi in favore delle pubbliche amministrazioni, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

Per effetto del D. Lgs. 97/2016, le società in controllo pubblico, in luogo del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), devono dotarsi di "misure integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

La scelta di AMTS in tal senso è stata quella di integrare il proprio Modello con misure di organizzazione e gestione idonee a prevenire, nelle attività che vengono svolte, ulteriori fatti corruttivi in danno della Società in coerenza con le finalità della Legge 190/2012.

L'adeguamento della Società alle linee guida contenute nelle determinazioni ANAC (in ultimo alla delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017) ha richiesto il necessario allineamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n.231/2001, estendendo l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D. Lgs. n. 231/01 ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190/2012, così da ricomprendere tutti i reati compresi nel Libro II/Titolo II/Capo I del Codice Penale dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto da AMTS, al fine di:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- adottare interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- determinare una piena consapevolezza all'interno dell'organizzazione che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone AMTS a gravi rischi sul piano reputazionale e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del/i soggetto/i che commette/ono la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- considerare il contrasto alla corruzione come uno degli elementi della performance aziendale, nell'ottica di una più ampia gestione del rischio;
- prevedere, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- definire gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) circa il funzionamento e l'osservanza delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio di corruzione;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra la Società ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti di fornitura di beni e servizi.

Gli strumenti per far fronte ai rischi, nelle materie in cui è evidente il raccordo tra le due normative, sono stati valutati individuando sia le attività potenzialmente esposte al rischio di corruzione (in quanto ricadenti tra le fattispecie di cui ai reati previsti dall'art. 25 "Concussione e corruzione" del Decreto 231/01), sia le attività individuate come potenzialmente esposte al rischio di corruzione così come classificate e individuate nell'apposita sezione del Modello.

Tale sistema persegue una finalità diversa da quella propria del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01, ma, in ogni caso, anch'esso è espressione dell'inclinazione della Società alla cultura della prevenzione del fenomeno corruttivo. Ne consegue un sistema integrato di gestione aziendale per la prevenzione della corruzione attraverso l'individuazione di misure e controlli per monitorare le proprie attività aziendali al fine di prevenire fenomeni corruttivi.

2.4 Criteri seguiti nell'aggiornamento del Modello e suoi elementi costitutivi.

Nella predisposizione del Modello, sia nella sua versione iniziale che nel presente aggiornamento, AMTS ha tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.

In tale processo di analisi si è tenuto conto del fatto che i soggetti che operano all'interno della Società, in considerazione delle funzioni loro affidate, possono assumere il ruolo di incaricati di pubblico servizio e, in occasione dell'assunzione della qualifica di commissario di gara, il ruolo di Pubblico Ufficiale.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività ritenute sensibili con riferimento ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "attività sensibili"), il Modello è finalizzato alla:

- promozione e valorizzazione di una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- determinazione in tutti coloro che operano in nome e per conto di AMTS della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- determinazione della consapevolezza che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da AMTS in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- introduzione di un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introduzione di principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del *management* e ai dipendenti della Società.

Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinati ai *partner* commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società.

Gli elementi costitutivi del Modello sono di seguito riportati:

- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. mappatura delle attività sensibili);
- la previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Manuale di Gestione Aziendale UNI ISO 9001;
- un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- le procedure gestionali e le istruzioni operative per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema di comunicazione e formazione del personale e dei componenti degli organi sociali, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;
- un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali.

Il modello si compone di:

- una Parte Generale che riporta:
 - il quadro normativo di riferimento;
 - la realtà aziendale;
 - l'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza di AMTS, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi;

- la funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio.
- una Parte Speciale che prevede:
 - le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa degli enti;
 - i processi/attività sensibili, i relativi principi di controllo per i reati-presupposto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività ed i presidi (procure, procedure, regolamenti, istruzioni osservando i quali può essere prevenuta la commissione di tali reati-presupposto.

Sono inoltre previsti i seguenti allegati:

- **Allegato 1**: Codice Etico e di Comportamento;
- **Allegato 2**: Elenco Reati: è l'elenco delle fattispecie criminose, suddivise per famiglie di reato, che compongono il catalogo dei reati presupposto della responsabilità dell'ente ex D. Lgs. 231/01;
- **Allegato 3**: Mappatura delle aree a rischio e dei relativi controlli (Risk-Control Matrix): a cui sono associati i principi di controllo a presidio dei rischi di commissione dei reati individuati;
- **Allegato 4**: Sistema di Reporting all'OdV: è il sistema dei Flussi Informativi che dovranno essere trasmessi periodicamente, secondo le tempistiche ivi indicate dai Responsabili di Funzione che operano nell'ambito delle attività sensibili, ovvero ad "evento", a cura della Funzione coinvolta;
- **Allegato 5**: Schede di Evidenza: è una dichiarazione con cui ogni Responsabile di Funzione comunica all'OdV l'assenza di riscontro di anomalie o infrazioni in relazione alle prescrizioni del Modello.

Per ciò che concerne la diffusione del Modello, la sua adozione è stata formalmente comunicata a tutti gli organi sociali, nonché ai dirigenti apicali e ai dipendenti; esso è pubblicato sul sito della Società.

Il Codice Etico e di Comportamento è stato affisso in bacheca e consegnato a ciascun dipendente attraverso la linea intranet aziendale.

Sono tenuti a prendere visione del Modello anche i Terzi Destinatari con cui la Società intrattiene rapporti, i quali con la sottoscrizione dei relativi contratti prendono conoscenza del sito internet dove è stato pubblicato e dichiarano di adeguarsi a quanto ivi contenuto.

2.5 Principi ed elementi ispiratori del Modello di AMTS

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili. Il Modello,

ferma restando la sua finalità peculiare secondo il D.Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance e dal sistema di controllo e reporting interno in essere in azienda. La Società, infatti, quale soggetto interamente partecipato da ente locale soggiace ad una serie di disposizioni legislative e regolamentari solitamente proprie della pubblica amministrazione.

A ciò si aggiungano, ancora, i molteplici doveri di informazione e comunicazione, preventiva e successiva, in favore del socio unico previsti dallo Statuto e da ulteriori direttive dell'Ente proprietario in cui si concretizza il c.d. "controllo analogo". Tale controllo da parte dell'azionista, analogo a quello che lo stesso opera sui servizi direttamente resi, costituisce uno degli elementi fondamentali per un legittimo affidamento in house di cui risulta beneficiaria AMTS.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai Reati da prevenire, AMTS ha individuato i seguenti:

- 1) i principi di Corporate Governance esistenti nella Società che si esplicano negli obblighi di cui agli articoli 16 (Assemblea ordinaria: attribuzioni e convocazioni), 19 (Consiglio di Amministrazione – Poteri - Deleghe), 22 (Attribuzioni del Direttore Generale), 25 (Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione), 27 ter (Strumenti e Organi di Controllo Analogo), 32 (Struttura organizzativa);
- 2) il Codice Etico e di Comportamento;
- 3) il regolamento per la gestione della cassa economale, il mercato elettronico Mepa di Consip per gli acquisti;
- 4) il Codice dei Contratti (D. Lgs. 50/2016);
- 5) le norme di Legge inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, e di reporting;
- 6) le comunicazioni al personale e la formazione dello stesso;
- 7) il sistema disciplinare di cui al CCNL;
- 8) il Testo Unico Società Partecipate (D. Lgs. 175/2016) e, in generale, la normativa italiana e comunitaria applicabile.

Inoltre, appare opportuno evidenziare che le recenti disposizioni di legge impongono alla Società, quale soggetto interamente a capitale pubblico, di pubblicare sul sito aziendale una gran parte di informazioni (con particolare riguardo agli acquisti, pagamenti, affidamenti di incarichi per consulenze, compensi ecc.) con evidenti benefici in termini di trasparenza. I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello essendo contenuti in documenti parimenti formali che fanno parte di quel sistema di organizzazione e controllo che il predetto Modello intende integrare.

2.6 I Processi Sensibili di AMTS

La disamina dei processi sensibili di AMTS viene rinviata alla parte speciale. Tuttavia si anticipa che dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che i processi sensibili riguardano principalmente la famiglia dei reati contro la Pubblica Amministrazione, l'ambiente, la sicurezza sul lavoro ed i reati societari; seppure tra i reati-presupposto valutati ai fini del *risk-assessment* e dei presidi adottati si sono considerati anche i cd. reati informatici, quelli relativi all'impegno irregolare di manodopera, quelli in materia ambientale e l'induzione a rendere dichiarazioni mendaci oppure a non rendere dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria.

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

3.1 L'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, l'istituzione di un organismo interno della persona giuridica (di seguito "Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i seguenti requisiti:

- a) **autonomia e indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria e dalle Linee Guida ASSTRA, la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente "*deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza, "*è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello*".
- b) **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono avere nelle loro complesse conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva,

consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di ASSTRA. È essenziale, infatti, la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

- c) **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento, l'Organismo di Vigilanza deve, in sintesi:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Consiglio di Amministrazione nel suo insieme.

Considerati la stretta connessione e l'opportuno raccordo tra le misure adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, ed anche ai fini della semplificazione dei controlli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e quelli per la prevenzione dei rischi di cui al D.Lgs. 231/2001, le attività di monitoraggio del RPCT saranno svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di Vigilanza. A tal fine, il RPCT e l'Organismo di Vigilanza valuteranno le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio al fine di evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli.

Infatti, pur nel rispetto della reciproca e rispettiva autonomia propria dei due ruoli e della distinzione degli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e di perimetri di intervento, in considerazione dell'integrazione tra le Misure integrative di prevenzione della corruzione ed il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolgerà le proprie attività in sintonia con l'Organismo di Vigilanza; a tale scopo devono essere condotte almeno due verifiche congiunte tra i due organi nel corso di ciascun anno solare. L'Organismo di Vigilanza potrà decidere di invitare il RPCT, alle

adunanze dell'ODV in cui viene posta all'ordine del giorno la programmazione degli interventi di verifica su aree a rischio rilevanti in merito ai reati contro la pubblica amministrazione e viceversa.

L'Organismo di Vigilanza dovrà segnalare al RPCT situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti del D. Lgs.231/2001 ma di potenziale attinenza al sistema dei controlli introdotti dal medesimo RPCT ai fini dell'aggiornamento del Piano e delle misure di sua competenza.

3.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza in AMTS

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, tra le quali *in primis* Linee Guida ASSTRA, AMTS ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in una struttura collegiale i cui requisiti professionali sono individuati a seconda delle peculiari esigenze aziendali, tenuto conto altresì conto della natura pubblicistica della stessa società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare collegialmente un controllo operativo e una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, assicurando l'efficace applicazione del Modello nel rispetto di tutte le procedure aziendali sottoposte a vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può, per particolari problematiche, avvalersi, all'occorrenza, della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dalla Società specifica consulenza.

Nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è individuato nel seguente organo collegiale composto da:

cinque esperti esterni, in possesso della necessaria autonomia, indipendenza e di professionalità mirata alla natura dei reati presupposto. Uno dei quali da nominarsi Presidente a cura della Società.

L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

I principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza, nonché le regole operative di funzionamento, e tutti gli aspetti connessi al concreto svolgimento dell'attività dell'Organismo stesso sono previsti nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza che si richiama in ogni sua parte, onde formarne parte integrante e sostanziale del presente Modello. Con specifico riferimento alla nomina, sostituzione e istituzione dell'Organismo di Vigilanza questa dovrà avvenire nel rispetto dei dettami di cui alla legge 190/2012 al fine di prevenire anche eventuali o potenziali conflitti di interesse e per garantirne la dovuta trasparenza sia in merito ai requisiti dei nominati che dei relativi compensi.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Per lo svolgimento di attività operative collegate o propedeutiche alle attività di controllo, l'Organismo può avvalersi di risorse dedicate e/o reperite da altre Direzioni aziendali, nonché di competenze professionali esterne alla Società, laddove l'attuazione o l'aggiornamento del Modello necessitino l'approfondimento di particolari tematiche.

Il Consiglio di Amministrazione della Società garantisce all'Organismo di Vigilanza autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Società a rischio - reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è al Consiglio di Amministrazione che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

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

Esclusivamente ai fini dello svolgimento dei compiti assegnati e solo in riferimento alle circostanze che comportino la responsabilità di AMTS ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni aziendali ritenute necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, e, a tale scopo, può rivolgersi a tutto il personale dipendente e dirigente. Le richieste di documentazione o di informazione dirette dall'Organismo di Vigilanza alle varie funzioni aziendali o ai dipendenti interessati dovranno avere forma scritta.

Durante la propria attività, l'Organismo di Vigilanza, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza

sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione di AMTS curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al Modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 231.

L'organizzazione di un flusso informativo strutturato rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza sull'idoneità e l'effettiva attuazione del Modello nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione del Modello.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e implicano un'attività di verifica accurata di tutti i fenomeni rappresentati secondo l'ordine di priorità ritenuto opportuno.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'OdV deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di AMTS ai sensi del Decreto.

I flussi informativi sono di quattro tipi:

I. Le segnalazioni

Dovranno essere formulate in forma scritta ed hanno ad oggetto ogni violazione o sospetta violazione del Modello. Le segnalazioni non sono soggette a specifica periodicità e sono inviate in ogni momento, ove se ne verificano le condizioni da parte di qualunque destinatario del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- tutti i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, sono tenuti a effettuare la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto nel presente paragrafo;
- l'Organismo di Vigilanza deve essere informato sull'evoluzione delle attività eventualmente intraprese nelle aree a rischio individuate dal Modello e concordate con le altre funzioni aziendali nel corso di eventuali riunioni, e/ o sulle modifiche dell'organizzazione aziendale;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi, e monitora l'osservanza da parte della Società della procedura Whistleblowing a tutela dei soggetti segnalanti;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, se riguardante lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione al Presidente del Collegio Sindacale.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con errore non scusabile e/o in mala fede.

II. Flussi informativi specifici

Sono contenuti all'interno dell'Allegato n. 4 "Sistema di reporting all'OdV" e dovranno essere trasmessi secondo le tempistiche ivi indicate a cura dei Responsabili di Funzione che operano nell'ambito di attività sensibili. Concernono ad esempio:

- i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo in attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

III. Informazioni rilevanti

Sono contenute all'interno dell'Allegato n. 4 "Sistema di reporting all'OdV" e dovranno essere trasmesse "ad evento" a cura dei Responsabili di Funzione.

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come “a rischio” (ad es., decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell’Autorità Giudiziaria;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali, nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all’osservanza delle norme e previsioni del Modello, sulla base delle indicazioni dell’Organismo di Vigilanza;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell’elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

IV. La scheda di evidenza

È una dichiarazione con cui ogni Responsabile di Funzione comunica all’OdV l’assenza di riscontro di anomalie o infrazioni in relazione alle Prescrizioni del Modello tale dichiarazione dovrà essere inviata anche al RPCT per quanto attiene agli adempimenti in materia di anticorruzione trasparenza previsti dal Piano Triennale. La dichiarazione dovrà essere trasmessa, con periodicità semestrale, qualora il Responsabile di Funzione non abbia effettuato segnalazioni nello stesso arco temporale.

3.4.1 Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutti i casi di violazione sospettata o conclamata della normativa interna e/o esterna, e/o delle procedure interne e/o del Modello, anche quelle di natura ufficiosa, devono essere immediatamente comunicate per iscritto all’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l’anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, con salvezza degli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La Società, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall'Organismo circa la violazione del Modello, istituisce una casella postale e un indirizzo di posta elettronica, il cui accesso è riservato esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che avranno cura di protocollare e conservare le informazioni ricevute in modo da garantirne la segretezza.

Nel dettaglio, le segnalazioni possono essere inviate per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

- **e-mail: odv@amts.ct.it**
- **lettera all'indirizzo:** Organismo di Vigilanza c/o AMTS Catania, XIII Strada Zona Industriale, 95121 Catania

In aggiunta a quanto sopra, le segnalazioni possono essere anche inoltrate in forma anonima a mezzo della piattaforma di cd. whistleblowing:

<https://amtcatania.whistleblowing.it/>

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da mettere in atto, a sua 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 a un'indagine interna.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di procedere a indagine, questi assicura che l'attività possa avere valenza probatoria nella possibilità di futuro coinvolgimento dell'Autorità Giudiziaria.

Una volta accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza:

- invita la Società ad avviare l'appropriato provvedimento disciplinare per l'applicazione della sanzione, così come prevista dal sistema disciplinare;
- promuove, eventualmente, l'aggiornamento del Modello mediante eventuali integrazioni e/o modifiche.

A seconda del contenuto delle segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza, laddove emergesse che trattasi di tematiche connesse, in tutto o in parte, ad aspetti rilevanti ai sensi della L.190/2012, esse saranno inoltrate a cura dell'Organismo al RPCT; identica iniziativa sarà assunta da parte del RPCT in caso di segnalazione ad esso indirizzata e che attenga a violazioni, vere o presunte, del Modello, della normativa interna e/o esterna, e/o delle procedure interne della Società.

Le informazioni, le segnalazioni e i *report* previsti nel presente paragrafo sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* (informatico e/o cartaceo), dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza.

L'accesso al *database* è consentito ai membri dell'Organismo di Vigilanza, del RPCT, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

3.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- su base continuativa, direttamente al Presidente e, se nominati, all'Amministratore Delegato e/o al Direttore Generale;
- su base periodica, almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Nell'ambito dell'attività di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- a) al termine delle verifiche, verbali contenenti i risultati delle attività svolte per darne comunicazione al Presidente;
- b) una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure, etc.) e un piano delle attività previste per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera;
- c) una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad es.: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, di significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) o in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, che sarà cura dell'OdV presentare al Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali con cui lo stesso interagisce ovvero a cui riferisce, devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, e ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza o i singoli suoi componenti potranno essere convocati in qualsiasi momento dal Presidente o dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso. Successivamente, i membri dell'Organismo di Vigilanza interessati provvederanno ad illustrare l'esito degli incontri all'intero Organismo di Vigilanza.

4 SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Funzione del sistema disciplinare

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Decreto indica le esigenze cui il Modello deve rispondere stabilendo che l'Ente deve *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"* (art. 6, comma 2, lett. e), art. 7, comma 4, lett. b).

È necessario, in ogni caso che qualsiasi provvedimento sanzionatorio debba rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dall'applicabile CCNL e/o da normative speciali.

Il Modello di AMTS, integrato ai sensi e per gli effetti della L.190/2012 e s.m.i. è costituito dal complesso di principi, regole e previsioni contenute in ogni sua parte (Documento descrittivo del modello organizzativo, Codice Etico di Comportamento, Mappatura delle attività sensibili), ivi compreso il Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, e ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme aziendali interne, incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

Il procedimento disciplinare instaurato è del tutto autonomo rispetto alla pendenza e all'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare³.

4.2 I Soggetti Destinatari

4.2.1 Gli Amministratori, i Sindaci, e i Revisori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei suoi allegati devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione aziendale, una posizione c.d. "apicale".

Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società, indipendentemente dalla forma giuridica della Società o dal sistema di *governance* adottato.

In aggiunta agli Amministratori e ai Sindaci, assume rilevanza la posizione del soggetto, singolo professionista, o dei soggetti che operano per la società incaricata della revisione cui la Società abbia eventualmente affidato l'incarico di curare il controllo contabile (di seguito, il Revisore).

Pur costituendo soggetto esterno alla Società, il Revisore, qualora nominato, è equiparato, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci, anche in considerazione dell'attività svolta.

4.2.2 Altri Soggetti in Posizione Apicale

Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli Amministratori, ai Sindaci e al Revisore, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i Responsabili di Direzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti che possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, etc.).

³Si precisa sul punto che l'art. 653 c.p.p., rubricato "efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare", prevede che: "1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso. 1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che /'imputato lo ha commesso".

4.2.3 I Dipendenti

L'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, come detto, prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti "sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto.

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

4.2.4 Altri Soggetti Tenuti al Rispetto del Modello

Il Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito denominati anche "Terzi Destinatari") che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria e organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner.

4.3 Le Condotte Rilevanti

Ai fini del Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività sensibili di cui alle Parti Speciali;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 5, 6 e 7;
- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai due punti successivi;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

4.4 Le Sanzioni

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato avvio alla procedura di accertamento da parte della Società. Nel caso in cui, a seguito dell'accertamento, sia provata la violazione del Modello, è individuata e irrogata, da parte della Società, nei confronti dell'autore della condotta censurata la sanzione come di seguito indicata.

All'Organismo di Vigilanza viene inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione ovvero una comunicazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione o figura da esso delegata di chiusura del procedimento senza seguito.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati seguenti elementi:

- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- il concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la recidività del suo autore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di AMTS di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

L'applicazione delle sanzioni, di seguito riportate, non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4.4.1 Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore

In caso di violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'Organismo di Vigilanza di AMTS trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro sette giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della relazione stessa; fatto salvo il caso in cui, per il tipo di violazione commessa oppure per le modalità con cui essa è stata accertata, la Società non abbia ritenuto di procedere con misure urgenti.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data dell'adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, sono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi paragrafi per i Dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione delibera la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.3 da parte del Revisore, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello (a cura del Consiglio di Amministrazione);
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore fino al 50% (a cura dell'Assemblea Soci)
- la revoca dall'incarico (a cura dell'Assemblea Soci).

4.4.2 Nei confronti del personale non dirigente

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

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Regolamento All. A) al R.D. 148/1931 .

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

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

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

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

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

In particolare incorre:

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

b) nella applicazione della multa, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), c) d) e) e f).

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

c) nella applicazione della sospensione dal servizio fino a cinque giorni e nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello come "a rischio", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad

una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), d) e) e f).

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

d) nell'applicazione della retrocessione il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello come "a rischio", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e) e f). Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali, derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo.

e) nell'applicazione della destituzione il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 e riportati nel Modello e/o la concreta applicazione a carico della Società di una delle misure previste dal Decreto. Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente. E' fatta salva la facoltà di applicazione dell'art. 46 del Regolamento All. A) al R.D. 148/1931 in materia di misura cautelare.

4.4.3 Nei confronti del personale dirigente

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

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

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento

delle attività nelle aree a rischio di reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;

- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D. Lgs. n. 231/2001.

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

4.4.4 Nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al responsabile di funzione delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro sette giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il responsabile di funzione interessato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il responsabile di funzione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del responsabile di funzione interessato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge, di CCNL e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nr. 1), 4) e 5), par. 4.3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nr. 2) e 6), par. 4.3, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nr. 3) e 7), par. 4.3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste nel paragrafo 4.3, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

5 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Premessa

AMTS intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.

In particolare, obiettivo di AMTS è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento

degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. L'attività di comunicazione e formazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Spetterà all'Organismo di Vigilanza monitorare l'attività di comunicazione e formazione.

5.2 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali

Ogni dipendente è tenuto a:

- 1) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- 2) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- 3) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Il Modello è diffuso ai dipendenti tramite pubblicazione sul sito intranet aziendale; il Codice Etico e di Comportamento è consegnato *brevi manu* ai dipendenti neo assunti che sottoscrivono ricevuta di avvenuta consegna ed è affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Il Modello è comunicato tramite posta certificata ai componenti degli Organi Sociali di AMTS.

5.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con AMTS rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad es., partner commerciali, consulenti, distributori e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, questi ultimi vengono resi edotti della pubblicazione del Modello sul sito internet della Società mediante clausola appositamente inserita nel contratto. Con la medesima, inoltre, essi dichiarano che con la sottoscrizione del contratto si adeguano alle prescrizioni ivi contenute, a pena di risoluzione del contratto.

5.4 Attività di formazione

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

AMTS persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

Il Piano formativo è articolato, in relazione ai contenuti e alle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione e i relativi contenuti sono articolati secondo moduli distinti per destinatari in relazione al livello e ruolo organizzativo:

- per responsabilità (dirigenti, responsabili di Unità Operativa/Amministrativa, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica top-down al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “sensibili” ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (componenti dell'Organismo di Vigilanza e collaboratori, ruoli di controllo interno, ruoli di coordinamento, ecc.);
- neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione viene dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio) sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o “sensibili”.

La formazione prevede i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e L. 190/2012 in materia di prevenzione dai rischi di corruzione) nonché il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'attività formativa è svolta attraverso sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari.

I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio estensione della responsabilità amministrativa dell'Ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

È compito dell'Organismo di Vigilanza:

- verificare la completa attuazione del piano di formazione, anche se svolta nell’ambito delle attività formative promosse dal RPCT;
- effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

5.5 Comunicazione del Modello

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di ASSTRA, AMTS dà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

L’Organismo di Vigilanza promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

5.6 Informativa ai Collaboratori e Partner

AMTS promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dal Codice Etico e di Comportamento e dal presente Modello anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, gli utenti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l’inserimento e l’accettazione di clausole contrattuali specifiche negli schemi contrattuali di riferimento.

ALLEGATI

1. Codice Etico e di Comportamento
2. Elenco Reati
3. Mappatura Risk Control Matrix
4. Sistema di reporting all'OdV
5. Scheda di evidenza