



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D. Lgs. 231/2001





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

(ai sensi del D. Lgs. 231/2001)

CTM S.p.a.

(Parte Generale)

REV.	DATA	APPROVAZIONE
1	30/07/2019	CdA
2	20/06/2024	CdA

Parte Generale

Sommario

PARTE I	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.	PREMESSA NORMATIVA AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PREVISTO DAL D.LGS. N. 231/2001 ADOTTATO DA CTM S.p.a.	4
2.	I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO [MOGC 231]	5
3.	I REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	6
4.	I SOGGETTI DESTINATARI DEL D.LGS. N. 231/2001 – LE SOCIETÀ PUBBLICHE	7
5.	LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE.....	9
6.	LE LINEE GUIDA ASSTRA PER L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	11
PARTE II	LA REALTÀ AZIENDALE CTM S.p.a.	12
1.	NATURA GIURIDICA, ATTIVITÀ PREVALENTE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI CTM S.p.a.	12
2.	SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE ADOTTATO DA CTM S.p.a.....	14
3.	L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01 DA PARTE DI CTM S.P.A. E L'ADEMPIMENTO ALLE PRESCRIZIONI DI CUI ALLA L. 190/2012.....	16
PARTE III	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	19
1.	IL SISTEMA DISCIPLINARE ADOTTATO DA CTM S.P.A. IN CASO DI VIOLAZIONE DEL MOGC 231	19
2.	SANZIONI PREVISTE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE	20
3.	SANZIONI PREVISTE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTI ATIPICI	21
4.	SANZIONI E PROVVEDIMENTI PREVISTI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	21
5.	SANZIONI PREVISTE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E DIRETTORE GENERALE	22
6.	PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEL REVISORE CONTABILE O DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE	23
7.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ	23
8.	SOGGETTI AI QUALI SPETTA L'OBBLIGO DI RILEVARE LE INFRAZIONI DEL MODELLO	23
9.	GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)	24
PARTE IV	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	25
1.	COMUNICAZIONE	25
2.	FORMAZIONE EX D.LGS. 231/01	26
PARTE V	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
1.	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA	28
2.	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
PARTE VI	IL SISTEMA DEI FLUSSI INFORMATIVI.....	31
1.	PREMESSA.....	31
2.	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AL CDA	31
3.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
4.	RESPONSABILI INTERNI.....	32
5.	LE MODALITÀ DI EMERSIONE E DI RILEVAMENTO DELLE VIOLAZIONI DEL MOGC 231 [WHISTLEBLOWING]	32
PARTE VII	INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO.....	34
1.	FASE 1: QUADRO DI RIFERIMENTO.....	34
2.	FASE 2: SOMMINISTRAZIONE DI SPECIFICHE INTERVISTE AI RESPONSABILI APICALI DELLE ATTIVITÀ IN CUI POTREBBERO ESSERE COMMESSI I REATI.....	34
3.	FASE 3: MAPPATURA DEI RISCHI – REATO E DELLE ATTIVITÀ “SENSIBILI”	34
4.	FASE 4: INDIVIDUAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	35
5.	FASE 5: REDAZIONE DELLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E	

CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 E DELL'ALLEGATO PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX L. 190/2012	35
6. FASE 6: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	36

Elenco abbreviazioni

PTPCT: Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza	MOGC 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001
RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	U.O.: Unità Organizzativa
CdA: Consiglio di Amministrazione	CODICE: Codice Etico e di Comportamento
OdV: Organismo di Vigilanza	ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione
DG: Direttore Generale	PNA: Piano Nazionale Anticorruzione
TPL: Trasporto Pubblico Locale	

PARTE GENERALE

PREMESSA

Si ritiene opportuno procedere con un aggiornamento del presente documento, adottato nel corso dell'anno 2019, a seguito di sopravvenute modifiche normative, organizzative ed esigenze di completamento, rispetto alla precedente versione, che hanno comportato la necessità di una revisione e un adeguamento del sistema 231 aziendale all'attuale struttura normativa e organizzativa.

Più nello specifico, partendo dalle modifiche normative, si vuole dare particolare menzione all'intervento del legislatore che con il c.d. "Decreto Fiscale" (D.L. 26 ottobre 2019, convertito dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157) all'art. 39 ha introdotto importanti novità alla disciplina dei reati tributari e della responsabilità amministrativa degli enti per illeciti dipendenti da reato. Tale Decreto ha inserito alcune specifiche figure di reato tributario nell'elenco dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (art. 25-quinquiesdecies). Inoltre, con l'emanazione del D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, di recepimento della c.d. Direttiva PIF (Direttiva UE 2017/1371), l'art. 25-quinquiesdecies è stato ulteriormente novellato. Da ciò, ne deriva l'inserimento nella Parte Speciale del MOGC 231 di una sezione dedicata ai reati tributari con annessi protocolli di controllo e flussi informativi.

A seguire, la Società è stata coinvolta nel corso degli anni 2019-2023 da due importanti processi di riorganizzazione aziendale che hanno profondamente modificato l'assetto organizzativo precedente e che sono stati approvati dal CdA di CTM S.p.a. rispettivamente in data 08/04/2021 e in data 14/11/2023. Pertanto, attualmente la Società sta avviando i lavori di implementazione della nuova struttura e si trova in una fase di transizione. Considerato l'impatto notevole che tale circostanza ha operato nel sistema 231, è stato reputato necessario procedere con la revisione del MOGC 231 per adattarlo alle esigenze della nuova struttura organizzativa.

Inoltre, per un completamento delle previsioni inserite inizialmente nel MOGC 231 aziendale, si è ritenuto di dover procedere all'integrazione della Parte Speciale del MOGC 231 relativa ai reati informatici in quanto sono stati portati avanti dalla Società nuovi progetti in tema di sicurezza informatica e adottate nuove procedure che possono considerarsi dei presidi ulteriori rispetto a quanto previsto nell'anno 2019.

Da ultimo, a fine dicembre 2022 CTM ha conseguito la certificazione del Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, conformemente alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001, ciò ha comportato conseguentemente la necessità di una revisione delle parti speciali "Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche" e "Reati ambientali".

PARTE I IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**1. PREMessa NORMATIVA AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PREVISTO DAL D.LGS. N. 231/2001 ADOTTATO DA CTM S.p.a.**

Con l'approvazione del Decreto Legislativo n. 231/2001 sulla "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" il corpus normativo nazionale è stato arricchito da un sistema di responsabilità a carico degli enti collettivi (*id est*, società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni, consorzi) derivante dalla commissione di condotte tipiche di alcuni reati, tassativamente previsti, commessi nel loro interesse o vantaggio.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 trova il proprio fondamento nella Delega n. 300 del 2000, con cui il Parlamento intendeva espressamente perseguire la finalità di allineare la legislazione nazionale al contenuto di alcune convenzioni internazionali in tema di lotta alla corruzione sottoscritte dall'Italia, tra cui a titolo esemplificativo: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità europea e degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Da ormai oltre 15 anni l'ordinamento giuridico italiano ha, dunque, abbandonato la tradizionale impostazione secondo la quale "*societas delinquere non potest*", al quale il nostro ordinamento era fortemente ancorato e fedele.

Il nucleo essenziale del D. Lgs. n. 231/2001 può essere compendiato secondo il seguente paradigma: l'ente collettivo può essere sottoposto a sanzioni quando un determinato reato è commesso:

- (i) nel suo interesse o vantaggio (art. 5, comma 1). Il ricorrere, accanto all'interesse o al vantaggio dell'ente, di un interesse personale dell'autore della condotta illecita non vale ad escludere la sussistenza della responsabilità dell'ente, che è autonoma rispetto a quella del singolo. In proposito, si osserva che la legge chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che non può essere individuato ovvero non essere imputabile
- (ii) da un soggetto che, nell'effettivo organigramma societario ricopre una posizione di vertice (rappresentanti, presidente, direttore generale, amministratori e/o direttori di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa – c.d. soggetti in posizioni apicali – art. 5 lett. a) -), ovvero la qualità di dipendente sottoposto alla direzione e vigilanza dei suddetti soggetti apicali (c.d. soggetti sottoposti – art. 5 lett. b) -). Si ritiene che ricadano nella suddetta categoria non solo coloro i quali sono legati all'ente da un vincolo organico, ma anche coloro che, sebbene non sottoposti ad un vincolo di subordinazione, sono poi di fatto assoggettati all'esercizio di un potere di direzione e/o controllo da parte di coloro che si trovano in posizione apicale all'interno dell'ente. Secondo tale linea interpretativa, quindi, rientrano tra i soggetti di cui alla lett. b dell'art. 5, i lavoratori subordinati ma anche i lavoratori parasubordinati individuati dall'art. 409 comma 3 c.p.c. (rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera coordinata e continuativa prevalentemente personale anche non a carattere subordinato). Problemi interpretativi riguardano, invece, soggetti dell'ente, come ad esempio collaboratori/consulenti esterni aventi rapporti contrattuali con l'impresa. Superando i contrasti giurisprudenziali sul punto, la società – al fine di dare attuazione al modello nel modo più efficace possibile – ha ritenuto di assoggettare anche i collaboratori esterni ad un sistema di regole preventive.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede che la responsabilità in capo all'ente (che si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato), e per l'effetto il conseguente trattamento sanzionatorio, possa tuttavia essere esclusa

in presenza di determinate condizioni:

- l'ente deve aver previsto un determinato assetto organizzativo e dei canoni comportamentali, in conseguenza dell'adozione e dell'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del fatto illecito previsto come presupposto della responsabilità e su impulso dell'organo di amministrazione
- inoltre, una volta adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo [MOGC 231], la norma impone che venga istituito un organismo di vigilanza [OdV] con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'effettiva osservanza del modello in seno alla struttura dell'ente collettivo, rilevare la necessità di aggiornamento del MOGC 231, nonché sollecitare eventuali integrazioni e modifiche delle misure preventive contenute nel MOGC 231, funzionali alla minimizzazione degli specifici rischi-reato;
- le misure adottate dall'ente e contenute nel MOGC 231 devono ulteriormente essere state eluse fraudolentemente dagli autori materiali dell'illecito penale
- nell'operato dell'Organismo di Vigilanza non sia ravvisabile una insufficiente ovvero una omessa vigilanza sul modello.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede, peraltro, la necessaria cumulabilità delle condizioni innanzi riportate. Diversamente, non ravvisandosi il rispetto delle prefate condizioni, potrà derivarne l'accertamento della responsabilità in capo all'ente da parte dello stesso giudice competente a conoscere e punire gli autori individuali del reato.

Il sistema così delineato è proteso a valorizzare, sia pure con un meccanismo di inversione probatoria, il rispetto in chiave esimente di adeguate e spontanee regole di diligenza fatte proprie dall'ente, finalizzate a prevenire il rischio che determinati reati vengano compiuti, in grado di rendere non rimproverabile all'ente la commissione di un reato previsto quale presupposto della responsabilità ex D. Lgs. 231/2001, consumato da un soggetto formalmente deputato ad incardinarne la politica sociale d'impresa.

In altri termini e con maggior sforzo esplicativo, l'adozione del MOGC 231 consente all'ente di rimuovere la presunzione di colpevolezza, dimostrando di aver fatto tutto ciò che era in suo potere per evitare che il reato, individuato dalla norma come presupposto della sua responsabilità, giungesse a consumazione.

Pertanto, della commissione di uno dei reati di cui sopra può discendere la responsabilità a carico della società solo nel caso in cui alla medesima società possa imputarsi una c.d. "colpa di organizzazione", vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di controllo interno, nonché, più in generale, la mancata adozione ed attuazione di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il "modello organizzativo" citato), volte a prevenire o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti apicali e subalterni.

Occorre ulteriormente precisare che, se il fatto è stato commesso da amministratori, dirigenti, rappresentanti o preposti (c.d. soggetti in posizione apicale) la colpa si presume e, conseguentemente, spetterà all'ente provarne l'insussistenza. Se, invece, il fatto è stato commesso da dipendenti, la colpa d'organizzazione va provata da parte di chi nel processo penale sostiene l'accusa.

In definitiva, pare oggi potersi affermare che con il D. Lgs. 231 del 2001 la cultura della prevenzione ha fatto un dirimpante ingresso nel sistema di gestione delle imprese, con una innegabile ampia diffusione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dalla normativa sulla *responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*.

2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO [MOGC 231]

Il modello di organizzazione, gestione e controllo a cui il D. Lgs. 231/2001 si riferisce, è costituito da un insieme di regole comportamentali aventi finalità cautelari, adottate volontariamente dall'ente e tendenti a prevenire il verificarsi degli illeciti penali.

Detta attività preventiva non pare potersi risolvere in una formale adozione di strategie astrattamente idonee a contrastare il rischio-reato, ma dovrà tradursi in un processo continuo e ciclico.

Secondo le disposizioni normative contenute nel decreto, così come delle *best practice* adottate dall'entrata in vigore della norma e condivise dalla giurisprudenza, i MOGC 231 devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001
- prevedere specifici protocolli/procedure 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 ad impedire la commissione dei reati presupposto della responsabilità dell'ente ex D. Lgs. 231/2001
- prevedere obblighi di informazione e relativi flussi nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC 231
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC 231
- prevedere canali di comunicazione che consentano segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché relative a violazioni del modello stesso, con garanzia di riservatezza riguardo all'identità del segnalante.

La necessaria attività volta all'identificazione dei possibili rischi a cui la struttura aziendale è esposta, comporta una mappatura delle attività a rischio calibrata sull'effettiva organizzazione, l'ambito territoriale in cui l'ente opera, sui precedenti giudiziari etc., a cui dovrà far seguito l'identificazione e la valutazione delle effettive possibili modalità commissive degli illeciti, tenendo conto dei comportamenti sia dei soggetti interni che degli interlocutori esterni all'ente.

Conseguentemente, l'ente dovrà aver cura di redigere e fare proprio un MOGC 231 quanto più adatto alla propria struttura e alle proprie attività, onde evitare di incorrere nel rischio di una censura relativamente alla sua inefficacia e inidoneità a prevenire il verificarsi degli illeciti penali individuati dal D. Lgs. 231/2001 come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

L'efficacia e l'idoneità del modello di prevenzione rappresentano l'oggetto dell'eventuale sindacato ad opera del giudice penale nel procedimento volto ad accertare la sussistenza della responsabilità, o meno, in capo all'ente in conseguenza della consumazione di un illecito presupposto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Deve, a tal proposito, fuggirsi l'equivoco secondo il quale la commissione del reato-presupposto possa essere interpretato tout court come sintomo di inadeguatezza ed inefficacia del MOGC 231, in quanto il reato potrebbe comunque verificarsi anche nell'ipotesi di MOGC adeguato.

L'idoneità e l'efficacia del modello dovranno essere apprezzati secondo un giudizio di prognosi postuma, svolgendo le valutazioni e collocandosi idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui il fatto di reato è stato posto in essere.

3. I REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Si è già esposto che il D. Lgs. 231/2001 prevede la possibile responsabilità amministrativa dell'ente come diretta conseguenza del verificarsi, ad opera di una persona fisica in relazione con l'ente stesso, di un illecito penale al momento del reato previsto dalla norma come presupposto della responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Le previsioni della normativa emanata nel 2001 sono state nel tempo interessate da molteplici e variegata integrazioni ed interventi novativi.

Invero, all'atto della sua emanazione, il D. Lgs. 231/2001 era circoscritto ai reati ed illeciti nei rapporti tra privati e pubblica amministrazione, alle fattispecie di frode nelle pubbliche sovvenzioni, di truffa in danno dello Stato o di ente pubblico e all'indebita percezione di finanziamenti, alla corruzione e concussione.

Il catalogo dei reati presupposto, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, è andato con il tempo sempre più ad ampliarsi comprendendo numerose fattispecie di reato, estranee alle previsioni originarie, e pertanto non sempre a queste vicine per omogeneità o interessi giuridicamente protetti, come è ben chiaro dall'esame degli articoli compresi dal 24 al 25 *octiesdecies*, contenuti nella sezione III del D. Lgs. n. 231/2001.

Le fattispecie di reato rilevanti in base all'originaria stesura del D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Delitti contro la pubblica amministrazione (*indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*) - art. 24
- Delitti di criminalità organizzata – art. 24 ter
- *Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio* - art. 25
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento – art. 25 bis
- Reati societari (quali *false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea*) - art. 25-ter
- Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini) - art. 25-quater
- Delitti contro la personalità individuale (quali lo *sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù* - art. 25-quinquies
- Abusi di mercato -art. 25-sexies
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro - art. 25-septies
- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio* - art. 25-octies
- Reati informatici ed illecito trattamento dei dati, c.d. "*cybercrime*" - art. 24-bis
- Delitti contro l'industria e il commercio - art. 25-bis 1
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore - art. 25-novies
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - art. 25-decies
- Reati ambientali - art. 25-undecies
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - art. 25-duodecies
- Reati a matrice o ispirazione razzista o xenofoba - art. 25-terdecies
- Reati tributari - art. 25-quinquiesdecies
- Contrabbando - art. 25-sexiesdecies.

4. I SOGGETTI DESTINATARI DEL D.LGS. N. 231/2001 – LE SOCIETÀ PUBBLICHE

L'art. 1, comma II del D. Lgs. n. 231/2001, nell'individuare l'ambito di applicazione delle disposizioni sulla responsabilità amministrativa a carico degli enti, prevede che le disposizioni in esso contenute trovano applicazione e siano destinate agli "*enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Al contrario, la lettura del comma III di prefata norma esclude che il D. Lgs. 231/2001 possa trovare applicazione nei confronti dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e di quelli che svolgono un pubblico servizio sprovvisti di finalità di lucro, nonché di quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Si ritiene, oggi pacificamente, che il decreto assoggetti a responsabilità gli enti che, seppure pubblici, operino orientati dal fine di lucro e conformandosi ad una gestione tendente a criteri di economicità, sottoposti ad uno statuto ed una veste privatistica.

A tale conclusione si è giunti avendo a mente, anche, il fenomeno delle società “*iure privatorum*” partecipate da enti pubblici e, tra questi, soprattutto dalle Pubbliche amministrazioni locali. Gli enti in parola innegabilmente rappresentano il modulo organizzativo progressivamente sempre più utilizzato da parte dei soggetti pubblici per intervenire in ambito economico.

Stante l'imprecisata e generica inclusione delle “società” tra i soggetti destinatari del provvedimento legislativo, i commentatori sollevarono il problema relativo all'applicabilità del D. Lgs. n. 231/2001 anche alle società partecipate da capitale pubblico, ciò che, peraltro, rispondeva anche alla sentita esigenza di coinvolgere i predetti enti nei processi di lotta alla corruzione, in armonia con le genetiche intenzioni del decreto.

A tal proposito, si registrarono alcuni interventi critici avanzati in dottrina, secondo i quali la responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato non sarebbe stata applicabile alle società partecipate, in ragione della natura sostanzialmente pubblicistica di tali enti, a nulla rilevando - e prescindendo dal fatto che - essi avessero scelto o meno una veste privatistica. L'esposta opinione era, tuttavia, avversata da coloro i quali evidenziavano come alcuni elementi presenti nella lettera della legge, così come nella sua relazione illustrativa, inducevano a ritenere le società in parola destinatarie della responsabilità da reato di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001.

Infatti, la soluzione al problema, nel senso di una estensione dell'ambito di operatività del Decreto Legislativo n. 231/2001 anche alle società in parola, era, almeno in qualche misura tracciata dal testo della relazione ai relativi lavori parlamentari che portarono all'approvazione del D. Lgs. n. 231/2001, la quale offriva una coerente chiave di lettura sistematica nella parte in cui poneva l'accento su due elementi strettamente connessi quali (i) lo svolgimento di una attività economica e (ii) la finalità di lucro perseguita dalla società.

A distanza di circa 10 anni dall'entrata in vigore del decreto, il dubbio interpretativo sulla applicabilità o meno alle società a partecipazione pubblica è stato definitivamente sciolto con due autorevoli interventi ad opera delle sezioni penali della Corte di cassazione [*Sentenze n. 29699 del 9 luglio 2010 e n. 234 del 10 gennaio 2011*], le quali si sono pronunciate sul punto controverso a distanza di un breve intervallo. Si tratta di pronunciamenti con un comune filo conduttore, nei quali la Suprema Corte ha affermato chiaramente una interpretazione estensiva dei soggetti rientranti nella sfera di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001. Infatti, richiamando la lettera dell'art. 1 comma III del decreto, la Corte di Cassazione ha ritenuto che, con riferimento alla disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti il discrimine applicativo deve essere individuato dall'esercizio o meno di una attività improntata a canoni di economicità, e non potrà invece desumersi - in senso negativo - solamente dalla sola ed eventuale natura prevalentemente pubblicistica dell'attività svolta e/o dei soggetti che partecipano alla compagine sociale dell'ente medesimo.

Chiarito che le società partecipate da enti pubblici possono essere soggetti alla responsabilità amministrativa prevista per gli enti collettivi in forza del D. Lgs. n. 231/2001, deve ulteriormente esporsi che gli enti in parola sono stati oggetto di attenzioni da parte della normativa anticorruzione, nonché delle linee guida che l'ANAC ha redatto nel 2015 e nel 2017, altresì affermando che le società di cui trattasi sono necessariamente tenute all'adozione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In particolare, le posizioni assunte dall'Autorità Anticorruzione hanno posto l'interrogativo se l'adozione del MOGC 231 fosse da ritenere, per le controllate e/o partecipate da enti pubblici, un “obbligo” ovvero un “onere”, come prevede invece il legislatore del D. Lgs. n. 231/01.

Infatti, con la Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, le “*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*” avevano affermato che gli enti di diritto privato in parola “*laddove non abbiano ancora provveduto in tal senso, dovranno in ogni caso adottare il modello di prevenzione dei rischi previsto dal D. Lgs. 231 del 2001*”.

Per tale via, agli enti in parola sembrerebbe dunque doversi richiedere di assolvere l'obbligo di adottare sia un

MOGC 231 sia un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Successivamente, con la riforma della cosiddetta Legge Anticorruzione ad opera del D. Lgs. n. 97/2016, con cui è stato introdotto nel testo della norma il comma 2 *bis* inserito all'art. 1 della Legge n. 190/2012, il legislatore ha proseguito nella via tracciata dall'Autorità Anticorruzione, con una nuova posizione in ordine alla correlazione tra il Piano triennale di prevenzione della corruzione e i modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, affermando che il Piano nazionale anticorruzione *“costituisce atto di indirizzo (...) per gli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”*.

Con la delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante *“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”* pare ravvisarsi un passo indietro dell'Autorità anticorruzione, rispetto alla propria posizione assunta in seno alla Determinazione n. 8 del 2015, e pare rimessa alla libera decisione delle società controllate la scelta, auspicata e foriera di benefici premiali utili a preconstituire una esimente in capo all'ente collettivo in caso di commissione di tassativi illeciti individuati come presupposto della responsabilità delle società, di dotarsi del MOGC 231.

Deve altresì menzionarsi il parere reso dal Consiglio di Stato, Adunanza della Commissione speciale del 20 aprile 2017, numero affare 650/2017, proprio in riferimento alle suddette Linee Guida in consultazione, con il quale ha sostanzialmente affermato l'obbligatorietà di adottare un MOGC 231 da parte delle società partecipate e in controllo di enti pubblici, esponendo che *“l'obbligo normativo sancito dall'art. 1 co. 2 bis della L. 190/2012, sottintende l'adempimento dell'obbligo base definito dal D. Lgs. 231/2001, tant'è vero che si tratta di misure “integrative” che, altrimenti, risulterebbero prive della base organizzativa fondamentale”*, invitando l'ANAC ad una riformulazione delle proprie linee guida che rendesse in modo adeguato la portata cogente del ritenuto obbligo. Infine, così giungendo ad un definitivo arresto, con la pubblicazione definitiva delle prefate Linee Guida ANAC n. 1134, l'Autorità ha esposto che il D. Lgs. n. 231/2001 contempla la possibilità per la società di dotarsi di un modello organizzativo, la cui adozione è rimessa all'autonomia decisionale della stessa; pertanto, la normativa anticorruzione non incide su tale facoltà di scelta, avendo riguardo solo alle misure di prevenzione stabilite dalla Legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi.

Pertanto, nemmeno per le società partecipate o controllate dal pubblico esiste oggi una obbligatorietà relativamente all'adozione del MOGC 231, a pena di una alterazione dell'impostazione di matrice volontaristica tipica del D. Lgs. n. 231/2001. Tale adozione è, tuttavia, dall'ANAC fortemente raccomandata per tali enti e, nel caso in cui le società in controllo pubblico decidano di non adottare il MOGC 231, saranno chiamate a motivare tale decisione.

5. LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE

Il trattamento sanzionatorio applicabile all'ente, derivante da illecito amministrativo dipendente dal reato della persona fisica, risulta stabilito all'art. 9 del D. Lgs. n. 231/2001, in forza del quale è possibile distinguere tra:

- la sanzione pecuniaria
- la sanzione interdittiva
- la confisca
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

Deve sin d'ora tenersi in considerazione che il procedimento volto all'accertamento della responsabilità e alla successiva applicazione delle sanzioni sia interamente devoluto alla cognizione del giudice penale, secondo il rito previsto dal codice di procedura penale.

Prima di procedere con una sommaria espositiva delle sanzioni applicabili all'ente, deve sottolinearsi come il tenore afflittivo dell'intero arsenale sanzionatorio a disposizione del giudice è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur

solo provvisoriamente, già nella fase delle indagini preliminari.

La sanzione pecuniaria è indefettibile in caso di condanna a seguito dell'accertamento della responsabilità amministrativa a carico dell'ente. La commisurazione della sanzione pecuniaria avviene secondo un meccanismo commisurativo bifasico, che consente di distinguere tra, da un lato, il numero di quote che il giudice determinerà a carico dell'ente, nell'ambito della cornice edittale, tenuta in conto la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare la commissione di ulteriori illeciti, e, dall'altro lato, l'importo (*rectius*, il valore monetario) di ogni singola quota, avuto riguardo alle condizioni economico-patrimoniali della persona giuridica o dell'ente.

L'articolato meccanismo di individuazione della sanzione lascia spazi di discrezionalità applicativa al giudice in corrispondenza della gravità oggettiva e soggettiva del fatto, e soprattutto in considerazione della capacità patrimoniale dell'ente.

Affiora per tale via la finalità di prevenzione generale e speciale del disposto legislativo. Invero, i potenziali destinatari del precetto non potranno riporre il proprio affidamento su una eventuale sproporzione tra la sanzione comminata e le condizioni patrimoniali e finanziarie dell'ente, tale da lasciarlo indifferente sul piano patrimoniale, ovvero rendere vantaggioso comunque l'illecito. Quanto sopra è scongiurato mediante la commisurazione della sanzione per quote, il cui valore è rapportato al patrimonio, così impedendo che le condizioni economiche dell'ente rendano quest'ultimo insensibile al carattere afflittivo della sanzione pecuniaria.

Per l'effetto, la moltiplicazione del numero di quote, per il valore attribuito dal giudice a ciascuna di esse, determina l'ammontare complessivo della sanzione da infliggere all'ente.

Le sanzioni interdittive, previste all'art. 11 del D. Lgs. n. 231/2001, costituiscono uno strumento dotato potenzialmente di forte capacità di dissuasione e/o intimidazione, e possono consistere (i) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, (ii) nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, (iii) nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, (iv) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, (v) nel divieto di pubblicizzare beni e servizi resi. Si tratta, con plastica evidenza, di misure in grado di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. In particolare, la sanzione dell'interdizione dallo svolgimento dell'attività viene concepita come *extrema ratio*, in ragione del suo alto grado di invasività.

Tuttavia, il D. Lgs. n. 231/2001 prevede che nell'ipotesi in cui la sanzione interdittiva sia applicata verso enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità, nel caso in cui dall'interruzione possa derivare un grave pregiudizio alla collettività, ovvero quando l'applicazione di tale sanzione possa causare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, avuto riguardo alle dimensioni dell'ente e alle condizioni economiche del territorio in cui opera, il giudice debba disporre, in luogo della sanzione interdittiva, il commissariamento dell'attività per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che avrebbe applicato, così consentendo la prosecuzione dell'attività, onerando il commissario della riorganizzazione dell'ente con l'adozione di un MOGC 231 idoneo a prevenire il verificarsi di reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Infine, affinché le sanzioni interdittive possano essere irrogate è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reato, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito amministrativo, ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.

La confisca è configurata nel D. Lgs. n. 231/2001 come sanzione autonoma e obbligatoria, che deve essere disposta con la sentenza di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna, invece, può essere ordinata dal giudice solo quando, oltre alla sanzione pecuniaria, venga irrogata anche una sanzione interdittiva e mira a una diffusione a mezzo stampa del dispositivo ed eventualmente di alcuni capi del provvedimento giudiziario, al fine di informare il pubblico e procurare una pubblicità in negativo dell'ente colpevole.

6. LE LINEE GUIDA ASSTRA PER L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6, comma terzo, D. Lgs. 231/2001 prevede la possibilità che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di linee guida predisposte dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicate al Ministero della Giustizia.

La società *CTM S.p.a.*, come da oggetto sociale previsto nello Statuto, svolge attività di gestione dei servizi di trasporto e, di conseguenza, l'associazione rappresentativa di riferimento risulta essere ASSTRA Associazione Trasporti che ha pubblicato un documento denominato "*Codice Etico e di Comportamento e Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali ai sensi del D. Lgs. 231/01*" approvato in via definitiva dal Ministero di Giustizia nel 2005 e, a seguito di aggiornamento, nuovamente approvato dal Ministero della Giustizia prima nel 2008 e poi nel 2013.

L'aggiornamento di aprile 2013 delle Linee Guida di ASSTRA sostituisce la precedente versione approvata nel 2004 e sono pertanto state ritenute dal Ministero della Giustizia idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 231/2001.

Deve tuttavia ricordarsi che la mancata conformità a specifici punti delle Linee Guida di categoria non è idonea ad inficiare la validità del MOGC 231, dovendo comunque questo essere redatto con riguardo alla concreta realtà aziendale a cui il modello si riferisce, così ben potendo a tal fine discostarsi dalle Linee Guida.

CTM S.p.a., quindi, ha realizzato il presente modello organizzativo tenendo a mente la propria realtà organizzativa e funzionale, nonché sulla base, anzitutto, del dettato normativo come innanzi esplicitato ed il cui testo è allegato al presente Modello e tenendo anche conto di quanto indicato dalle predette linee guida dell'associazione di categoria ASSTRA., intorno alle quali ruota il sistema di prevenzione previsto dal decreto legislativo medesimo.

PARTE II LA REALTÀ AZIENDALE CTM S.p.a.**1. NATURA GIURIDICA, ATTIVITÀ PREVALENTE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI CTM S.p.a.**

Al fine di redigere il presente MOGC 231 è stata acquisita e consultata la seguente documentazione societaria:

- visura camerale storica di CTM S.p.a. e delle società controllate/partecipate
- atto costitutivo
- statuto societario
- documento di valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 81/08
- registro delle attività di trattamento ai sensi dell'art. 30 del Regolamento UE 2016/679
- delibere assembleari e del Consiglio di Amministrazione in ordine all'attribuzione di poteri, deleghe e funzioni di maggiore rilevanza
- procure speciali
- organigramma societario e funzionale
- documento di definizione struttura organizzativa
- procedure e regolamenti vigenti a livello aziendale
- Codice Etico e di Comportamento
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La società CTM S.p.a., nata nel 1996, è dal 2000 una società per azioni a totale partecipazione pubblica che svolge principalmente attività di trasporto pubblico locale nell'area metropolitana della città di Cagliari. Il nome deriva dal vecchio acronimo di Consorzio Trasporti e Mobilità, precedente all'attuale assetto di diritto privato, quando costituiva una realtà consortile. Gli attuali azionisti dell'azienda sono il Comune di Cagliari, con il 67,5% del capitale sociale, la Città Metropolitana di Cagliari, con il 25% delle quote, e il Comune di Quartu Sant'Elena per il restante 7,5% del capitale.

CTM S.p.a. eroga servizi di trasporto pubblico locale (di seguito per brevità TPL) prevalentemente su gomma nell'area vasta di Cagliari. Tale attività è svolta sulla base di un contratto di servizio stipulato con la Regione Autonoma della Sardegna in data 27 dicembre 2021, come successivamente prorogato fino al termine del 31 dicembre 2026.

L'attuale modello di governo societario di CTM S.p.a. è conforme al sistema di amministrazione e controllo tradizionale e si articola su due organi nominati dall'Assemblea, ossia un Consiglio di Amministrazione e un organo di vigilanza formato dal Collegio dei Sindaci e un organo di controllo ossia il Revisore contabile.

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta il vertice aziendale e, secondo le indicazioni statutarie, risulta essere composto da cinque componenti. Di questi, il Presidente e altri 2 Consiglieri sono nominati dal Comune di Cagliari, un consigliere è indicato dalla Città Metropolitana di Cagliari e un consigliere è indicato dal Comune di Quartu Sant'Elena. Il Consiglio di Amministrazione è titolare dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, con tutte le facoltà per l'attuazione degli scopi sociali che, in via residuale, non siano dalla legge o dallo statuto riservate all'Assemblea dei Soci. Il Consiglio di Amministrazione può delegare ad uno o più amministratori parte delle proprie funzioni, determinando il contenuto e i limiti della delega attribuita.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione può rilasciare e/o revocare procure ai dipendenti della Società per le operazioni riconducibili alle rispettive aree funzionali.

I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio relativo all'ultimo anno della carica. I consiglieri cessati sono rieleggibili ai sensi dell'art. 2383 del Codice civile.

Il Collegio Sindacale svolge, secondo le previsioni di Legge, funzioni di vigilanza sull'amministrazione e sull'osservanza della legge e dello statuto. Esso è composto da 3 componenti effettivi e 2 componenti supplenti. Il Comune di Cagliari ha diritto di procedere alla nomina diretta di due sindaci effettivi e di uno supplente, tra i quali il Presidente del Collegio. I membri del Collegio Sindacale sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti e le omissioni di questi, fatta comunque salva la loro posizione di garanzia verso i Soci ed i terzi. Ai Sindaci

è riconosciuta l'attività di compiere ispezioni ed esercitare il controllo richiedendo ai componenti l'organo amministrativo notizie ed informazioni sull'andamento di determinate operazioni e/o precisi affari.

Per disposizione statutaria, il Collegio dei Sindaci può convocare, previa comunicazione al Presidente del CdA, sia il Consiglio che l'Assemblea.

L'attività di revisione dei conti e il controllo contabile è esercitata da un Revisore contabile, ovvero da una società di revisione, iscritto nell'apposito registro ed incaricato dall'Assemblea su proposta del Collegio. Il Revisore contabile svolge attività di controllo sulla regolare tenuta delle scritture contabili della società, nonché sulla corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle predette scritture contabili e sul bilancio di esercizio.

Attualmente, inoltre, il Consiglio di Amministrazione di CTM S.p.a. ha nominato un Direttore Generale al quale possono essere conferiti dal Consiglio di Amministrazione, ulteriormente alle attribuzioni statutarie, poteri di rappresentanza e spesa nell'ambito della responsabilità gestionale.

Secondo le disposizioni statutarie, il Direttore Generale (a) partecipa, senza diritto di voto alle adunanze del CdA; (b) esegue le deliberazioni dell'organo amministrativo; (c) provvede, nel rispetto dell'organigramma aziendale approvato dal CdA all'assunzione del personale; (d) dirige il personale della Società e adotta i relativi provvedimenti; (e) indirizza e coordina l'attività dei soggetti Dirigenti responsabili dei settori funzionali della società definendo i relativi regolamenti interni funzionali; (f) adotta tutti i provvedimenti per migliorare l'efficienza o la funzionalità dei vari servizi e per il loro organico sviluppo; (g) acquista merci, materie prime, prodotti e servizi per la gestione ordinaria della Società; (h) provvede alla stipula dei contratti di importo inferiore ad € 51.645,69 cadauno; (i) su delega del Consiglio di Amministrazione agisce e resiste in giudizio per cause di lavoro e per cause relative a crediti, debiti e danneggiamenti, con facoltà di delegare altri dipendenti della società.

Passando ad illustrare l'organizzazione aziendale interna si rimanda all'organigramma (*allegato*), il cui contenuto descrittivo è da intendersi parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, rappresentando esattamente la reale ed attuale situazione organizzativa aziendale.

Nel corso degli anni 2021 e 2023 il CdA della Società, rispettivamente in data 08/04/2021 e in data 14/11/2023, ha approvato la nuova struttura organizzativa aziendale che ha comportato rilevanti modifiche dell'assetto organizzativo precedente (come si evince dall'organigramma aggiornato).

La composizione dell'organico della società alla data del 31/12/2023 è riportata nella sottostante tabella.

Dirigenti	5
Quadri	13
Impiegati	92
Operai	701
Totali	811

Per compiutamente descrivere la realtà sociale dell'azienda, deve esporsi che CTM S.p.A. esercita il potere di indirizzo e controllo su Parkar S.r.l., di cui interamente detiene il capitale sociale. L'attività prevalente di Parkar S.r.l. è individuabile nella gestione delle aree di sosta a pagamento, su strada e in struttura. Attualmente Parkar S.r.l., in forza di affidamento da parte del Comune di Cagliari, gestisce un totale di circa 3.500 parcheggi in strada nel territorio comunale dal prefato ente locale e 547 in struttura.

Ancora, CTM S.p.a. detiene il 21,97 % delle quote della Società consortile in house ITS Città Metropolitana S.c. a r.l. costituita dai Comuni di Cagliari, Quartu S. Elena, Monserrato, Selargius, Elmas, Assemini, Decimomannu, Capoterra, Sestu, Sinnai, Quartucciu, Uta, Maracalagonis, Pula, Settimo San Pietro, Sarroch, Villa San Pietro, Città Metropolitana di Cagliari e dall'azienda CTM S.p.a. L'attività prevalente di ITS Città Metropolitana S.c. a r.l. è individuabile nella realizzazione e gestione di sistemi per il controllo e il coordinamento della mobilità pubblica/privata a Cagliari e nei Comuni contermini, con l'applicazione di nuove tecnologie.

Sin d'ora si ritiene che le suddette società controllate e partecipate sono tenute all'osservanza delle disposizioni del presente MOGC 231, che dovrà pertanto essere portato a conoscenza delle relative strutture societarie, così

tenendo in dovuto conto delle disposizioni del modello della società controllante, ferma la possibilità di individuare differenti presidi cautelari ed organizzativi, in termini più stringenti, in ragione della differente tipologia ed intensità dei rischi a cui sono esposte.

Nell'eventualità che CTM S.p.a. espleti attività per conto di enti terzi (in virtù di convenzioni, contratti, deleghe) sarà tenuta all'osservanza del proprio MOGC 231, e, per quanto non in conflitto, anche delle disposizioni dei differenti MOGC 231 degli enti terzi.

2. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE ADOTTATO DA CTM S.p.a.

Sulla base delle necessità operative della Società, lo schema dei poteri viene approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il loro conferimento avviene in ragione delle esigenze operative e, massimamente, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale. Il sistema dei poteri di firma è costantemente applicato e monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale della Società.

La procura è quel negozio giuridico unilaterale, avente rilevanza esterna, con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

All'interno della attribuzione e separazione di poteri, in ogni caso, è ammessa anche la delega di funzioni o attività, da intendersi come atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Le procure sono comunicate ufficialmente al destinatario mediante una lettera d'incarico, redatta su carta intestata della società, da trasmettere al procuratore unitamente all'atto di conferimento della procura, redatto da pubblico ufficiale e contenente le istruzioni, l'oggetto, i limiti di esercizio dei poteri oggetto di procura, il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello organizzativo.

Ciascun soggetto aziendale, destinatario di procura, può delegare parte delle attività destinate ad avere rilevanza interna, ad altri soggetti aziendali, qualora ciò sia stato espressamente previsto nel conferimento dell'incarico e previa informativa al CdA e successiva informazione all'OdV.

La delega deve risultare da atto scritto e, similamente all'atto di conferimento della procura, deve contenere le istruzioni, l'oggetto, i limiti di esercizio dei poteri oggetto di delega, il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ottica del potenziale mutamento dell'organizzazione interna, verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure per un controllo di coerenza delle stesse con il sistema organizzativo aziendale.

Ogni mutamento al sistema di deleghe e procure deve essere comunicato all'organismo di vigilanza mediante comunicazione che esponga l'avvenuto conferimento, l'oggetto della stessa e il destinatario del potere di firma. L'organismo di vigilanza può raccomandare e sollecitare il Consiglio di Amministrazione affinché apporti eventuali modifiche, revochi le procure/delega, specialmente nel caso in cui si imponga un loro aggiornamento per effetto di cambiamenti organizzativi nella struttura della Società, ovvero allorché la qualifica del destinatario non trovi corrispondenza con i poteri conferiti.

Il controllo svolto sullo specifico punto dall'Organismo di Vigilanza dev'essere unicamente preordinato a garantire l'adeguata prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01.

Il Presidente ha la rappresentanza legale della società, tuttavia, la suddetta rappresentanza nonché la firma sociale spettano anche alle persone debitamente autorizzate dal Consiglio di Amministrazione limitatamente alle operazioni oggetto di delega da parte del Consiglio stesso.

Al Direttore Generale è attribuita, dal Consiglio di Amministrazione, la facoltà di agire e resistere in giudizio per cause di lavoro e per cause relative a crediti, debiti, danneggiamenti, con facoltà di delegare simmetricamente altri dipendenti della società.

All'atto della nomina, al Direttore Generale sono stati conferiti ulteriori poteri come evincibili dall'atto di nomina datato ed al cui contenuto si rimanda.

La dotazione organica di CTM, in relazione ai profili aventi formale qualifica dirigenziale, si compone di cinque soggetti: Direttore Generale, Dirigente della Direzione Risorse Umane, Organizzazione & Legale, Dirigente della Direzione Amministrazione Finanza Controllo & Commerciale, Dirigente della Direzione Società Partecipate, Dirigente della Direzione Servizio TPL, e Dirigente della Direzione Manutenzione (con funzioni anche di Dirigente di Esercizio dell'impianto filoviario).

Le competenze affidate al Direttore Generale (DG) sono previste direttamente nello statuto aziendale (art. 25) nonché nell'apposita procura speciale di conferimento delle deleghe.

Le competenze del Direttore di Esercizio dell'Impianto filoviario sono, invece definite dalla normativa di settore ex D.P.R n. 753/1980 e DM del 15.3.1993, che prevede la nomina di un soggetto con l'incarico di sostituto del Direttore di esercizio dell'impianto filoviario in sua temporanea assenza.

Con apposita procura speciale, al Dirigente della Direzione Risorse Umane, Organizzazione & Legale, sono stati espressamente delegati una parte dei poteri disciplinari ai sensi del R.D. n. 148/1931.

Nell'assetto aziendale sono attualmente presenti altri soggetti, i quali sono destinatari di apposita procura speciale.

Il Dirigente della Direzione Risorse Umane, Organizzazione & Legale rappresenta la società:

- nei giudizi in materia di lavoro con facoltà di conciliare e transigere ai sensi dell'art. 420 del Codice di procedura civile
- presso le commissioni di conciliazione in sede protetta ai sensi dell'art. 410 e segg. c.p.c.
- nei giudizi relativi a controversie previdenziali
- nei giudizi in materia di incidentistica stradale
- nei giudizi in materia di disservizi e illeciti relativi all'esercizio del trasporto urbano
- nei giudizi in materia di infortunistica
- in genere in ogni altro giudizio civile e penale non compreso nei precedenti, davanti all'autorità ordinaria, nei quali il legale rappresentante della società sia chiamato a rendere dichiarazioni in tale qualità
- al fine di rendere le dichiarazioni di cui all'art. 547 del Codice di procedura civile.

Il Responsabile dell'U.O.C. Amministrazione Risorse Umane interviene:

- nei giudizi in cui è parte la società costituente al fine di rendere, in nome e per conto della stessa, le dichiarazioni di cui all'art. 547 del Codice di procedura civile
- presso le commissioni di conciliazione in sede protetta ai sensi dell'art. 410 e segg. c.p.c.
- nei giudizi in materia di infortunistica.

Il Responsabile della U.O.C. Amministrazione e Bilancio rappresenta la società:

- nei giudizi di esecuzione promossi da e contro la società
- nei giudizi concernenti la riscossione dei crediti.

I Responsabili dell'U.O.C. Legale e Compliance e dell'U.O.S. Assicurazioni e Contenzioso rappresentano la società nei giudizi nei quali il rappresentante legale della società sia chiamato a rendere dichiarazioni in tale qualità ed in particolare nei giudizi:

- in materia di incidentistica stradale
- in materia di disservizi e illeciti vari relativi all'esercizio del trasporto urbano.

Il Responsabile della U.O.C. Commerciale rappresenta la società:

- nei giudizi per sanzioni amministrative relative ai titoli di viaggio.

Ulteriormente, rileva che il Dirigente della Direzione Amministrazione Finanza Controllo & Commerciale e il Responsabile dell'U.O.C. Amministrazione e Bilancio sono dotati di poteri di firma associati ai rapporti di c/c bancari

della Società, sui quali è autorizzato a compiere operazioni di incasso e pagamento.

Per quanto non espressamente oggetto di procura o delega, i Dirigenti ed i singoli Responsabili di Unità Organizzativa in cui si articola la struttura funzionale di CTM S.p.a. non hanno il potere di impegnare la Società all'esterno.

Infine, in ambito di sicurezza, la società ha provveduto a nominare già in data 2 marzo 2000, ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 81/08, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01 DA PARTE DI CTM S.P.A. E L'ADEMPIMENTO ALLE PRESCRIZIONI DI CUI ALLA L. 190/2012

Obiettivi perseguiti da CTM S.p.a.

La Società al fine di garantire trasparenza e correttezza nell'esercizio della propria attività oltre che accrescere l'immagine d'integrità nei propri *stakeholders*, ha ritenuto di procedere alla redazione di un modello di organizzazione, gestione e di controllo come previsto dal D. Lgs. n. 231/2001. L'adozione di tale modello, infatti, rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della società affinché gli stessi adottino comportamenti corretti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. n. 231/2001. Inoltre, pur consapevole che il dato testuale della L. 190/2012 non prevede l'estensione degli obblighi ivi previsti anche alle società in controllo pubblico, in considerazione degli orientamenti ANAC in precedenza richiamati ed al fine di rendere omogeneo l'intervento di legalità perseguito, la Società ha ritenuto di attuare le prescrizioni di cui alla L. 190/2012, mediante l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza che, come suggerito dalla stessa ANAC, è redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione nominato dalla Società ma fa perno sulle risultanze del presente Modello organizzativo e ne costituisce una parte allegata e distinta. Il Modello, unitamente a tutti i suoi allegati, ivi compreso il ridetto Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, viene approvato nel presente testo definitivo dal Consiglio di Amministrazione della società con apposita delibera. In conformità alla normativa richiamata, il Consiglio di Amministrazione affida all'Organismo di vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia nonché sulla corretta applicazione del Modello 231 stesso e di curarne l'aggiornamento. Segnatamente, gli obiettivi specifici del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza così come le finalità perseguite con la sua adozione saranno ulteriormente dettagliate nella parte introduttiva del ridetto Piano.

Le finalità del Modello Organizzativo di gestione e controllo

Con la redazione del Modello organizzativo la Società si prefigge l'obiettivo di costruire un complesso strutturato e organico di principi e protocolli di controllo strutturati in considerazione delle specifiche attività ed esigenze aziendali ed in modo da prevenire il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001. Tramite l'individuazione di processi aziendali "a rischio reato" e l'individuazione dei protocolli di controllo a loro presidio, la Società intende anche:

- introdurre nei soggetti che operano in nome e per conto di essa la consapevolezza – in caso di violazioni previste dal presente decreto – di compiere un illecito penale, amministrativo e disciplinare non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società stessa
- ribadire che tali forme di illecito sono condannate da CTM S.p.a. (anche se da tali comportamenti la società possa trarne o ne abbia tratto un qualche vantaggio) poiché contrarie alle norme di legge oltre che in contrasto con i propri principi etico-sociali
- permettere di effettuare un monitoraggio continuo sui processi aziendali a rischio reato e di intervenire con tempestività per prevenire o contrastare la commissione – e dei reati individuati dal decreto.

Struttura del Modello: parte generale e parte speciale in funzione delle diverse aree di reato

Il presente Modello è articolato in due parti distinte: “parte generale” e varie “parti speciali” le quali sono dedicate alle diverse tipologie di reato previste dal decreto.

Nella presente parte generale sono affrontati:

- i principi generali del Decreto n. 231/2001 e il coordinamento di tale normativa con la L. 190/2012
- le tematiche riguardanti l’istituzione e il funzionamento dell’organismo di vigilanza oltre che la individuazione di criteri per la circolazione di informazioni sulla funzionalità ed applicazione del presente Modello verso il predetto organismo
- la predisposizione di un piano di formazione per i soggetti coinvolti da adottarsi post delibera di approvazione del Modello
- la predisposizione di un piano di diffusione del modello a tutti i livelli aziendali
- un sistema disciplinare – sanzionatorio, graduato a seconda dei soggetti aziendali destinatari, volto a sanzionare le condotte difformi a quanto prescritto nel Modello organizzativo nonché nel Piano di prevenzione della Corruzione
- la descrizione delle modalità di individuazione dei processi aziendali a rischio reato, delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi rilevati, delle metodologie di base per la redazione dei protocolli di controllo a presidio dei rischi rilevati.

La Parte Speciale è suddivisa in sezioni dedicate ai reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e la cui probabilità di accadimento è stata ritenuta rilevante in considerazione della specifica attività svolta dalla società.

In particolare, in base alle risultanze della analisi, individuazione e valutazione dei rischi vengono individuate le seguenti sezioni:

- **Parte Speciale ‘A’** determina l’applicazione dei protocolli e controlli per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto, ossia per i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione
- **Parte Speciale ‘B’** determina l’attuazione dei protocolli e controlli per i c.d. reati societari introdotti con il D. Lgs. 61/2001
- **Parte Speciale ‘C’** determina l’applicazione dei protocolli e controlli per le tipologie specifiche di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex art. 63, co. 3 D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007
- **Parte Speciale ‘D’** determina l’applicazione dei protocolli e controlli per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-*septies* del Decreto, ossia per i reati in materia di sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale ‘E’** relativa ai reati ambientali
- **Parte Speciale ‘F’** relativa ai reati informatici e trattamento illecito dei dati nonché ai reati in tema di Diritto D’Autore
- **Parte Speciale ‘G’** relativa ai reati tributari.

Il modello consta, inoltre, di un insieme di documenti ad esso allegati:

- **All. 1)** Testo del D. Lgs. 231/01 aggiornato alla data di aggiornamento del modello
- **All. 2)** Catalogo dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001
- **All. 3)** Mappatura delle attività aziendali a rischio reato ex D. Lgs. 231/01 nonché dei reati ritenuti marginali in relazione alla probabilità di accadimento nello specifico contesto societario
- **All. 4)** Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- **All. 5)** Codice Etico e di Comportamento

- **All. 6)** Regolamento Whistleblowing
- **All. 7)** Organigramma.

Modifiche e integrazioni del Modello

Il presente modello è un atto di emanazione dell'organo amministrativo. Pertanto, così come previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, le successive modifiche e gli aggiornamenti sono demandati all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione di CTM S.p.a.

Sempre al Consiglio di Amministrazione è affidato il compito, su proposta dell'organismo di vigilanza (OdV), di integrare il modello con ulteriori parti speciali riguardanti altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino collegate alle fattispecie di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Il Modello organizzativo ed il Codice Etico e di Comportamento

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01, costituisce lo strumento base del modello organizzativo su cui impiantare il sistema di controllo di tipo preventivo. Tali principi, in linea di massima, possono essere inseriti in un Codice Etico e di Comportamento di carattere più generale o, alternativamente, essere oggetto di autonoma previsione (direttive interne *ad hoc*).

La Società ha deciso di adottare un Codice Etico e di Comportamento che è, pertanto, un documento ufficiale della stessa, indirizzato a tutti i dipendenti, che esprime gli orientamenti della Società stessa e che richiede loro comportamenti improntati ad onestà, trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano, prevedendo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, pubblica amministrazione, azionisti).

Il Codice Etico e di Comportamento, inoltre, come espressamente indicato dall' ANAC con riferimento agli adempimenti anticorruzione è altresì munito di appositi principi di comportamento volti alla prevenzione della corruzione, nel senso lato intesa dal legislatore della L. 190/2012.

PARTE III IL SISTEMA DISCIPLINARE

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE ADOTTATO DA CTM S.P.A. IN CASO DI VIOLAZIONE DEL MOGC 231

Al fine di garantire una reale effettività del MOGC 231 la normativa impone l'adozione di un sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta e comportamentali contenute nel presente modello.

Il sistema disciplinare costituisce, dunque, un elemento costitutivo del MOGC 231, attraverso il quale è rafforzata la forza dissuasiva del sistema di prevenzione dei reati, configurandosi come ulteriore struttura rispetto a quelli già previsti per legge, volta a sanzionare in modo mirato i soli comportamenti idonei a far venir meno le misure adottate dall'azienda al fine di minimizzare la possibilità che siano compiuti fatti di reato, individuati dalla normativa come presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione del reato e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole imposte dal MOGC sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dagli illeciti che eventuali comportamenti possono determinare.

La Società, pertanto, non è tenuta, prima di agire disciplinarmente, ad attendere il termine dell'eventuale procedimento penale e, al contrario, la tempestività della reazione dell'ente alla violazione delle regole di condotta, indipendentemente dalla circostanza che detta violazione integri o meno gli estremi di un reato o determini la responsabilità dell'ente medesimo, può essere valutata come garanzia dell'efficacia del sistema di controllo richiesto dal decreto.

L'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dal MOGC 231 discende dalla violazione:

- delle disposizioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento
- delle prescrizioni del MOGC 231
- delle procedure operative/protocolli che costituiscono parte integrante del MOGC 231
- delle indicazioni/prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Nessuno dei destinatari del presente MOGC 231 potrà giustificare la propria condotta in violazione del modello, e neppure la gravità di tale condotta potrà essere attenuata e/o giustificata, se compiuta con l'intento di realizzare un interesse o vantaggio di CTM S.p.a.

La Società, allora, alla luce dei principi sopra richiamati, ha predisposto il sistema sanzionatorio in parola, parametrandolo alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito ed alle fonti normative di specifica regolamentazione.

Oltre alla previsione di un sistema disciplinare per il personale dipendente, la Società disciplina le conseguenze dell'adozione di comportamenti illeciti anche da parte dei soggetti ricoprenti le funzioni di dirigenti.

Altresì è prevista la comminazione di provvedimenti similari anche nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci che incorrano in violazioni del MOGC 231.

Un meccanismo sanzionatorio è infine previsto anche per tutti coloro che – esterni alla Società - intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con essa.

In ogni caso, resta salva la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei comportamenti posti in violazione delle prescrizioni del Modello, ivi inclusi i danni causati dall'eventuale applicazione da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/01.

Il sistema disciplinare tiene conto delle differenti normative destinate ai Dirigenti, ai lavoratori dipendenti, ai terzi che agiscono nell'ambito della società, nonché della Legge n. 300/1970 e dei vigenti CCNL (in particolare Autoferrotranvieri) nonché degli accordi in vigore assunti in sede di contrattazione sindacale aziendale.

Nessuna sanzione può essere irrogata senza aver consentito all'interessato, previa precisa contestazione del fatto addebitato, di esporre per iscritto e con la necessaria assistenza le proprie ragioni.

2. SANZIONI PREVISTE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Le violazioni da parte del personale dipendente non dirigente, con riferimento alle disposizioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento, delle prescrizioni del MOGC 231, delle procedure operative/protocolli che costituiscono parte integrante del MOGC 231, così come delle indicazioni/prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza costituiscono illecito disciplinare.

Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello sono comminabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel Reg. All. A) al R.D. 148/1931 agli artt. 37 e ss., nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della sua proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Tenuto conto della tassatività che caratterizza il sistema sanzionatorio previsto per il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri dal cit. R.D. n. 148/1931, saranno punibili quelle condotte integranti le fattispecie espressamente previste negli artt. da 40 a 45 del cit. R.D. n. 148/31 o comunque ad esse riconducibili salva l'ipotesi di destituzione o licenziamento per il quale si vedrà sub lett. f).

In particolare:

- a) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 40 del Reg. all. a) al R.D. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della censura (rimprovero scritto)
- b) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 41 del Reg. all. a) al R.D. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della multa
- c) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 42 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e della retribuzione
- d) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 43 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931, il lavoratore incorre nel provvedimento della proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga
- e) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia comunque riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 44 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della retrocessione
- f) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 45 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della destituzione o licenziamento. Per il caso di destituzione o licenziamento CTM tiene conto che i comportamenti del lavoratore costituenti gravi violazioni dei doveri fondamentali (fedeltà, rispetto del patrimonio aziendale, reputazione del datore di lavoro) sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno tra quelli previsti dalla specifica regolamentazione disciplinare del rapporto e finanche in difetto di affissione del codice disciplinare purché siano osservate le garanzie previste dai commi II e III, della L. n. 300/1970 (cfr. *ex plurimis*, Cass. Civ., sez. lav. sent. nn. 1884/1997; 15912/2004; 16291/2004; 19770/2009). La Società, pertanto, ha inteso applicare la massima sanzione prevista dal R.D. 148/1931 per il caso di condotte osservate dai lavoratori in violazione dei principi e delle regole prescritte nel presente Modello che - ancorché non riconducibili alle fattispecie previste dall'art. 45 del cit. R.D. 148/31 - costituiscono gravi violazioni di doveri fondamentali e siano tali da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con CTM.

In caso di recidiva entro un anno delle infrazioni previste ai punti *sub c) – d) – e)* la Società potrà dar luogo all'applicazione della pena di grado immediatamente superiore a quella precedentemente inflitta (art. 50 reg. all. A al R.D. 148/1931).

I dipendenti sottoposti a procedimento penale per uno dei reati che danno luogo alla destituzione o che comunque

trovansi in stato d'arresto, o siano implicati in fatti che possono dar luogo alla retrocessione od alla destituzione, possono essere sospesi in via preventiva dal servizio. (art. 46 reg. All. A al R.D. 148/1931).

Le suddette sanzioni saranno, in ogni caso, applicate nel rispetto della normativa speciale di cui al R.D. 148/1931, ferme restando le garanzie previste a tutela del lavoratore dall'art. 7, commi II e III L. 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Ai sensi dell'art. 38 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931, resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dal dipendente, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori ex D. Lgs. 231/01

3. SANZIONI PREVISTE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTI ATIPICI

a) Lavoratori con contratti atipici

I lavoratori con contratti atipici, sono sottratti al potere disciplinare del datore di lavoro di cui all'art. 2106 c.c. Per tali soggetti, ai quali si impone comunque di sottostare alle norme regolamentari del MOGC, il sistema sanzionatorio di cui all'art. 6, comma II, lett. e) del Decreto trova la propria fonte e disciplina in clausole che sono apposte al contratto al pari di quanto avviene per qualsiasi soggetto esterno alla Società (cfr. par. 8.7.).

La disciplina del contratto di lavoro atipico, peraltro, contiene l'espressa previsione della possibilità di una risoluzione anticipata del rapporto *"secondo le diverse causali e modalità ... stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale"*.

Conformemente alla normativa vigente, quindi, la Società inserisce in tali contratti atipici stipulati delle clausole con cui la stessa si riserva la possibilità di recedere unilateralmente dallo stesso nel caso in cui il lavoratore parasubordinato non adempia l'obbligo di osservare i principi ed i protocolli del MOGC.

Per quanto concerne il tipo di sanzioni che sono previste per l'inosservanza del MOGC, il cui rispetto è comunque inserito negli obblighi contrattuali, le stesse sono costituite: dalla previsione di penali di natura pecuniaria ex artt. 1382 ss. cc. e fino, appunto, alla risoluzione del contratto in forza dell'art. 67 D. Lgs. 276/2003.

b) lavoratori in forza di contratto di somministrazione

I lavoratori dipendenti di altro soggetto, i quali lavorano nell'organizzazione della Società in base ad una delle tipologie di contratto previste dal D. Lgs. 276/2003 quali la somministrazione di lavoro, sono chiaramente soggetti unicamente al potere disciplinare del loro datore di lavoro, quindi di un soggetto terzo, rispetto alla Società.

CTM ha previsto nei contratti con le società di somministrazione degli obblighi a far rispettare il MOGC 231 di CTM S.p.a con la conseguenza, in difetto, di pagamento di penali o della risoluzione del rapporto di lavoro.

4. SANZIONI E PROVVEDIMENTI PREVISTI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In considerazione del rapporto fiduciario che lega i dirigenti alla Società, nello svolgimento delle attività anche nelle aree a rischio reato, essi hanno l'obbligo di rispettare e far rispettare le prescrizioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento, nel MOGC 231, nelle procedure operative/protocolli che costituiscono parte integrante del MOGC 231, così come le indicazioni/prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Al fine di regolare le conseguenze dell'adozione dei detti comportamenti va preliminarmente osservato che i dirigenti sfuggono ad un vero e proprio sistema disciplinare.

Per essi, pertanto, la Società ha previsto di esplicitare nel contratto individuale – appositamente rivisitato per quelli già in essere - una clausola in cui è statuito che la violazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali contenute e richiamate nel Modello, è potenzialmente idonea a costituire un inadempimento che può consentire alla Società di avvalersi del diritto di risolvere anticipatamente il rapporto contrattuale, in ogni caso nel rispetto degli obblighi previsti dal CCNL Dirigenti applicabile aziendali.

Nell'ipotesi, invece, di colposa violazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali contenuti nel Modello, la violazione medesima potrà essere annotata nello stato di servizio del dirigente.

Tali infrazioni potranno essere considerate dall'organo amministrativo, ad esempio, in sede di determinazione degli aumenti di compenso o di riconoscimento di premi di risultato, fatti salvi gli scatti d'anzianità previsti dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso, resta salva la facoltà per la Società di proporre e applicare penali o la risoluzione del rapporto di lavoro, ed altresì spiegare avverso di essi azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dal dirigente, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria e con efficacia di giudicato, nei confronti della Società medesima, i provvedimenti sanzionatori di cui al D. Lgs. n. 231/01.

5. SANZIONI PREVISTE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E DIRETTORE GENERALE

La Società valuta con rigore anche le infrazioni del presente Modello attuate dagli amministratori, dal Direttore Generale e dai Sindaci che sono tenuti a rappresentare l'immagine della Società medesima verso i dipendenti, gli azionisti, gli *stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori di correttezza e trasparenza presuppone che tali valori siano innanzitutto acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali in modo tale da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nell'interesse della Società.

Il presente sistema sanzionatorio, in ogni caso, non incide su quanto già previsto in materia di responsabilità degli amministratori e sindaci nello svolgimento delle loro funzioni dalla normativa vigente nel Codice civile, da leggi speciali e dallo statuto societario.

In caso di violazione dei principi di comportamento e regole procedurali previste dal Modello da parte da parte di un Amministratore, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione agli altri amministratori ed al Collegio Sindacale che convocano tempestivamente l'Assemblea dei soci in forza dei poteri a loro espressamente conferiti dalla legge.

L'Assemblea, quindi, anche in ossequio alla disciplina del Codice civile che espressamente prevede in capo ad essa un potere di azione nei confronti degli amministratori (art. 2393 ss. c.c.), è l'organo competente a decidere sulle infrazioni al Modello commesse dagli amministratori.

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formula l'eventuale contestazione nei confronti dell'amministratore, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'Organismo di Vigilanza da parte degli altri Amministratori o, in subordine, del Collegio Sindacale.

Sempre l'Assemblea, in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, provvede ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, sentito il parere degli altri Amministratori e del Collegio Sindacale.

Come misura sanzionatoria massima, per le infrazioni di maggiore gravità al MOGC tali da compromettere il rapporto fiduciario tra l'Amministratore ed i Soci, è prevista, oltre all'applicazione di una penale pecuniaria, la revoca dell'incarico per giusta causa ai sensi dell'art. 2383 comma III c.c., e/o l'esperimento di un'azione di responsabilità.

Qualora le infrazioni riscontrate non siano di tale gravità da compromettere il rapporto fiduciario le sanzioni che potranno essere comminate sono: il richiamo formale scritto e l'intimazione a conformarsi al Modello, ove non vi sia reiterazione dei comportamenti contrari alla disciplina del Modello.

Analogamente il potere sanzionatorio nei confronti dei membri del Collegio Sindacale è sempre previsto in capo all'Assemblea, che nella disciplina dettata dal Codice Civile (artt. 2400 e 2407) è chiamata a decidere, salva l'applicazione di una penale pecuniaria, in merito all'eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

In caso di violazione perpetrata da un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione che convoca l'Assemblea per le decisioni del caso.

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni d'inosservanza della disciplina del Modello e all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'Assemblea, saranno comunicati al CdA che provvederà altresì alla

comunicazione della decisione.

Le sanzioni irrogabili possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse già previste per il caso degli Amministratori. È fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione della normativa di cui al Codice civile.

Nei confronti del Direttore Generale, stante il disposto di cui all'art. 2396 c.c., si estenderà quanto sopra espresso per il sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori, con riferimento alla peculiare competenza in capo all'Assemblea per le decisioni circa l'irrogazione di provvedimenti in caso d'inosservanza e/o violazione del Modello, sulla base della disciplina codicistica che estende al soggetto in parola le norme previste per gli Amministratori.

L'OdV dovrà comunicare la segnalazione concernente eventuali infrazioni del Direttore Generale al CdA. Il procedimento, per il resto, sarà del tutto analogo a quello delineato per gli amministratori. Anche in tal caso è fatta salva comunque l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti del Direttore Generale e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria in applicazione delle norme del Codice Civile.

Le sanzioni previste per gli Amministratori, i membri del Collegio Sindacale ed il Direttore Generale sono rapportate al tipo di società, alla sua organizzazione ed attività.

6. PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEL REVISORE CONTABILE O DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

Nei confronti del Revisore o della Società di revisione la Società si riporta a quanto già previsto in tema di sanzioni avverso i componenti del Collegio Sindacale con riferimento alla peculiare competenza in capo all'Assemblea per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni in caso di inosservanza e/o violazione del Modello (cfr. art. 2409- quater c.c.).

In ogni caso la Società prevede nell'atto di conferimento dell'incarico un'apposita clausola contemplante la possibilità di applicare penali pecuniarie e la risoluzione del rapporto contrattuale, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni, per il caso di comportamenti d'inosservanza o violazione del Modello.

7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ

L'inosservanza e la violazione dei principi e delle procedure indicate nel Modello da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, può determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole all'interno del rapporto contrattuale sotteso, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

La Società, quindi, ha inteso inserire nei nuovi rapporti contrattuali una dichiarazione del contraente, resa anche per conto dei soggetti che con lo stesso a loro volta collaborano, di conoscenza del contenuto del MOGC, anche in riferimento alle misure disciplinari ivi previste, con esplicita assunzione dell'obbligo al rispetto delle disposizioni in esso contenute pena l'applicazione di penali pecuniarie, la risoluzione del rapporto contrattuale ed il risarcimento del maggior danno sofferto dalla Società in ragione del comportamento illecito anche derivante dall'applicazione da parte dell'A.G. delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

Per i rapporti già in essere alla data d'approvazione del presente Modello è stata prevista, per ciascun contratto in essere, la sottoscrizione di un'apposita clausola integrativa contemplante il contenuto e l'impegno innanzi descritto.

8. SOGGETTI AI QUALI SPETTA L'OBBLIGO DI RILEVARE LE INFRAZIONI DEL MODELLO

Elemento che la Società ritiene importante nella predisposizione del presente sistema sanzionatorio è l'individuazione dei soggetti che possono rilevare la *notitia* della violazione o dell'inosservanza o mancata

applicazione delle misure indicate nel Modello.

La norma dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, dispone che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli è stato affidato ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo”*. È di tutta evidenza, allora, che l'Organismo di Vigilanza, per i compiti demandatigli, è la funzione che più delle altre ha l'occasione di rilevare (direttamente o indirettamente attraverso le segnalazioni ricevute, anche anonime) ogni infrazione alle previsioni e discipline del Modello e ciò nei confronti di tutti i soggetti sia di vertice (Amministratore ed eventuali Dirigenti) come pure della struttura organizzativa, operativa e di controllo.

Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'Organismo eseguirà un'istruttoria sul fondamento, le cause, e sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.

A conclusione degli accertamenti, assumerà le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione segnalata, alle cause della stessa ed eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello.

Nel caso in cui sia ritenuta fondata la segnalazione e/o sia comunque rilevata la necessità di un aggiornamento del Modello al fine di evitare il ripetersi di analoghi comportamenti, l'Organismo trasmetterà la documentazione corredata di breve report scritto al CdA.

Il procedimento innanzi descritto è autonomo rispetto ad altri diversi che attengono, ad esempio, alla disciplina del rapporto di lavoro, ovvero quelli basati su un diverso rapporto contrattuale e, ovviamente, a quelli avanti Tribunali civili o penali.

9. GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento.

PARTE IV COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

1. COMUNICAZIONE

Informativa ai soggetti aziendali

Al fine di garantire l'efficace attuazione del presente Modello è necessario diffondere una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i soggetti aziendali dagli Amministratori sino ai dipendenti ed ai *partners* che intrattengono rapporti con CTM.

La Società pertanto ritiene preminente soddisfare l'esigenza di informativa ed a tal fine s'impegna a:

- comunicare l'avvenuto aggiornamento del Modello a tutte le risorse in organico alla società mediante pubblicazione dello stesso in formato elettronico nella intranet aziendale. La detta comunicazione riporta, altresì, l'indicazione specifica dei luoghi aziendali in cui il Modello è permanentemente esposto e consultabile;
- garantire idonea pubblicità all'aggiornamento del Modello anche nei confronti dei dipendenti non provvisti di postazione informatica di lavoro e di posta elettronica aziendale (personale di movimento) ed a tal fine provvede all'affissione della comunicazione di avvenuto aggiornamento del Modello in tutti i luoghi aziendali suscettibili d'assemblamento da parte dei detti lavoratori (depositi, officine, etc.). La detta comunicazione riporta l'indicazione specifica dei luoghi in cui il Modello è esposto e consultabile e l'invito a prenderne visione;
- garantire che i soggetti apicali e, quindi, Consiglieri del CdA, ivi compreso Presidente, Direttore Generale, Dirigenti, sottoscrivano una dichiarazione con cui attestano la conoscenza dei principi contenuti nel presente Modello, nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni ed a non tenere condotte che possano esporre la società alla responsabilità da reato di cui al D. Lgs. 231/01;
- garantire che ai neo – assunti venga data comunicazione della presenza del MOGC e l'indicazione specifica dei luoghi aziendali in cui il Modello è permanentemente esposto e consultabile. Laddove l'assunzione riguardi un soggetto che ricoprirà una posizione apicale è altresì prevista la sottoscrizione della dichiarazione d'impegno di cui alla premessa precedente. Laddove l'assunzione riguardi dipendenti sprovvisti di postazione informatica di lavoro deve essere comunicato per iscritto al neo assunto che la società ha adottato un modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 e l'indicazione specifica dei luoghi in cui esso è consultabile con invito a prenderne visione;
- pubblicare, la parte generale, il Codice Etico e di Comportamento sul sito internet istituzionale, insieme all'allegato Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, mentre il modello completo, con i relativi documenti allegati può essere pubblicato nella intranet aziendale.

Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

La Società intende promuovere la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali, finanziari, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori.

A tal fine la società fornisce ai *partners* esterni adeguate informative su principi, politiche e procedure adottate dal presente Modello avendo cura d'invitare i medesimi alla lettura integrale del Modello e di indicare il "link" al sito internet dell'azienda ove trovare e scaricare il formato elettronico del Codice Etico e di Comportamento, della Parte Generale Modello e dell'allegato Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In ogni caso, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte dei terzi destinatari, tutti i contratti di riferimento sono rivisitati in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Modello Organizzativo, al D. Lgs. 231/01 ed agli adempimenti previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza,

l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

2. FORMAZIONE EX D.LGS. 231/01

Finalità della formazione

Il decreto non identifica, in modo esplicito, la formazione quale componente essenziale di un Modello e non istituisce direttamente, in capo all'ente, un obbligo di formazione verso dirigenti e dipendenti.

La formazione è invece indicata da ASSTRA come uno dei componenti (o protocolli) indispensabili per garantire l'efficace attuazione del Modello ed il suo buon funzionamento. Le predette linee guida - con riferimento alla formazione - richiedono che sia *“sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta”*.

Sul tema della formazione è intervenuto poi anche il giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Milano, giudice Secchi, con l'ordinanza 20 settembre 2004 - 9 novembre 2004. Il GIP ha ribadito che il compito della formazione (quale specifico protocollo costituente il Modello) *“è quello di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del modello da parte dei dipendenti e dei dirigenti”*. A tal fine, la formazione deve essere differenziata *“a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno”*; il Modello deve inoltre prevedere *“il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione”* e opportuni *“controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione”*.

Pertanto, la società approva un adeguato programma di formazione rivolto al personale. Attendere all'attività formativa è obbligatorio e l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

Piano formativo: modalità di somministrazione e destinatari

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi allegati, anche con riferimento al Piano di Prevenzione della Corruzione, e sensibilizzare il personale sul rispetto delle citate normative, sull'osservanza dei principi e delle prescrizioni previste nel Modello e nel Piano di Prevenzione della Corruzione, la Società predispone un piano formativo contenente specifiche attività di formazione. Il suddetto piano formativo - che sarà gradualmente attuato successivamente alla formale adozione del modello - si articola, in generale, attraverso:

- sessioni in aula con incontri dedicati (*on site*);
- eventuali sessioni *di e – learning* (*on line*);
- somministrazione di test di verifica d'apprendimento.

Per quel che concerne i contenuti, invece, esso si articola in:

- una parte istituzionale avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. 231/01, L. 190/2012 e reati presupposto), la parte generale del Modello ed il suo funzionamento, il contenuto e le finalità del Piano di Prevenzione della Corruzione;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, anche con particolare attenzione alle fattispecie corruttive secondo quanto previsto dalla L. 190/2012 e dell'allegato Piano di Prevenzione della Corruzione, le fattispecie configurabili con riferimento alla realtà aziendale di riferimento ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio indicate nella Parte Speciale del modello.

I destinatari sono:

- Direttore Generale
- Dirigenti a capo delle Direzioni
- Il personale impiegatizio delle unità operative, relativamente alla conoscenza dei reati rilevanti, fatti salvi i lavoratori addetti al movimento ed alla manutenzione, comunque, destinatari dei programmi di formazione tecnica relativa alle specifiche mansioni loro affidate e per i quali la Società si riserva di promuovere, anche in seguito e su proposta dell'Organismo di Vigilanza, specifiche giornate di incontro per promuovere la conoscenza dei principi basilari del D. Lgs. 231/01 e del presente Modello.

La formazione sarà somministrata, inoltre, in tutti i casi in cui, a seguito di novelle normative, si renda opportuno e necessario implementare il modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex D. Lgs. 231/01 nonché a seguito di novelle normative che riguardino la Società con riferimento alla L. 190/2012 e, segnatamente, alle fattispecie di reato corruttive.

Le modalità di somministrazione seguirà, in proporzione, il processo delineato per la formazione da adottarsi successivamente all'adozione del modello nella sua interezza.

Pertanto, essa avrà ad oggetto:

- la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili con riferimento alla realtà aziendale di riferimento ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio indicate nelle Parti Speciali.

I destinatari saranno:

- il Direttore Generale
- i Dirigenti delle unità operative coinvolte secondo la mappatura dei rischi aggiornata;
- il personale impiegatizio delle unità operative coinvolte con riferimento alla conoscenza dei reati, fatta eccezione, salvo diversa indicazione dettata dalla tipologia di reati introdotti, dei lavoratori addetti al movimento ed alla manutenzione del materiale rotabile.

Le modalità di somministrazione saranno:

- *On site*: per le prime tre categorie sopra individuate;
- *On site o, eventualmente, On line*: per l'ultima categoria individuata.

Piano formativo: principi comuni del processo formativo aziendale

La formazione è obbligatoria e, pertanto, deve essere rilevata dall'Organismo di Vigilanza l'attestazione di frequenza dei corsi sia *on site* che, eventualmente, *on line*.

L'Organismo di Vigilanza, oltre a verificare le risultanze dei test somministrati, monitora la completa attuazione del piano di formazione ed, altresì, monitora il panorama legislativo relativo al D. Lgs. 231/01 ed altre norme giuridiche anche indirettamente ad esso collegate, per verificare l'integrazione del piano formativo di cui al precedente paragrafo nonché l'inserimento di nuovi moduli formativi per effetto dell'inclusione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex D. Lgs. 231/01 ove tale inclusione abbia reso necessario l'implementazione del modello.

Tali adempimenti saranno svolti dall'Organismo di Vigilanza.

PARTE V L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA

Il MOGC 231, espressione di un insieme articolato e proceduralizzato di cautele preventive, rispetto ai reati previsti quali presupposto della responsabilità dell'ente, richiede la nomina di un soggetto interno a cui sia assegnata la vigilanza sul modello. In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, il soggetto (denominato Organismo di Vigilanza) a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC 231, nonché di segnalare eventuali lacune dello stesso e richiederne l'aggiornamento deve essere un organismo della Società (art. 6, co. I, lett. b) dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo. Destinatario primario dell'attività dell' OdV è, essenzialmente, il vertice della società a cui l'organo riporta direttamente, ed al quale compete la decisione sulle segnalazioni che gli vengono trasmesse.

Le Linee Guida ASSTRA cui il presente modello si ispira suggeriscono che si tratti di un organismo diverso dal vertice aziendale e caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione nonché da onorabilità ed assenza di conflitti d'interesse.

Proprio il requisito dell'autonomia presuppone che l'organismo risponda, nello svolgimento di questa sua funzione direttamente al vertice aziendale, così come per analoga motivazione l'Organismo di Vigilanza è titolare unicamente di poteri di sorveglianza e controllo, ma gli è preclusa ogni attività di gestione.

Pertanto, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa applicabile, il CdA di CTM S.p.a. ha deliberato la costituzione di un organismo di vigilanza che ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento ed attuazione del modello, individuare eventuali interventi correttivi e di miglioramento e proporre gli eventuali aggiornamenti.

L'Organismo individuato viene collocato nell'organigramma nella posizione più elevata, in maniera tale da garantirne l'indipendenza qualunque funzione aziendale e consentire una diretta informativa nei confronti del CdA.

Per adempiere al proprio mandato, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione sia delle strutture interne di controllo e di servizio già presenti nella realtà aziendale, sia di soggetti esterni.

L' OdV svolge le proprie attività avvalendosi della struttura di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione. Le attività poste in essere dall'organismo medesimo non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, e neppure sono soggette ad autorizzazioni o preventiva approvazione.

Al fine di svolgere i propri compiti l' OdV ha garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal Presidente del CdA, dal Direttore Generale o dal management in ordine agli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la società al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, nonché ai rapporti con consulenti, collaboratori e partner commerciali.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza può compiere e disporre:

- atti di ispezione
- audizioni
- attività di controllo
- accesso ad atti aziendali riservati e non
- accesso ad informazioni o dati
- accesso in aree aziendali
- accesso a dati contabili comunque in possesso o elaborabili dalla società
- accesso ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza è supportato da idonee risorse umane con il compito di raccogliere, classificare e sottoporre tempestivamente all'esame dell'OdV nello specifico la seguente documentazione (elenco non esaustivo):

- verbali delle attività di audit effettuate da terze parti o in house sui processi sensibili interessati da certificazioni
- verbali delle attività d'ispezione di soggetti pubblici redatti in occasione di attività di controllo e verifica (Guardia di Finanza, Agenzia Entrate, Agenzia Dogane, INPS, ASL, VV.FF., etc.)
- verbali di attività di audit effettuate da enti di certificazione sui bilanci
- segnalazioni di illeciti di origine interna e/o esterna, ivi comprese eventuali notizie di reato
- documentazione e relativi pareri richiesti dalla Società

Il CdA, su indicazione dell'OdV, provvede annualmente a dotare l'organismo di adeguate risorse finanziarie di cui il medesimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, etc.), al termine di ogni anno l'OdV riferisce sulle spese sostenute. L'assegnazione effettiva di tale budget permette all'OdV di operare in piena autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente MOGC, secondo quanto previsto nel D. Lgs. n. 231/2001.

L'OdV, la cui composizione tiene conto, oltre che del requisito di autonomia e indipendenza, anche dei requisiti di competenza e professionalità, e dovrà essere in grado di garantire la necessaria continuità d'azione, dovrà adottare un proprio regolamento operativo che conterrà la disciplina specifica relativa al suo funzionamento. Il regolamento dovrà essere approvato dall'OdV e portato a conoscenza al CdA affinché, previa verifica della coerenza ai contenuti del presente modello, costituisca parte integrante del MOGC 231.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal CdA, in caso di revoca dell'intero OdV o di un suo membro compete al CdA provvedere contestualmente alla sua sostituzione nel rispetto delle modalità previste.

L'Organismo ha durata triennale dalla nomina. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, revoca o decadenza di alcuno dei componenti, il CdA provvederà alla sua sostituzione mediante delibera di nuova nomina. In tal caso, il componente nominato durerà comunque in carica fino alla scadenza del mandato dell'Organismo in carica.

La società potrà nominare un Organismo di Vigilanza monocratico, ovvero pluri-soggettivo, avuto riguardo alla complessità delle attività aziendali e alle conoscenze necessarie. Nel caso di OdV collegiale, lo stesso sarà presieduto da un componente e vi potrà essere nominato componente un soggetto interno purché dotato di tutti i requisiti richiesti.

Allo stato attuale, il CdA di CTM S.p.a. ha scelto di nominare un OdV costituito da 3 componenti.

L'Organismo di Vigilanza ha sede e domicilio presso la sede legale di CTM S.p.a.

La nomina dei componenti dell'Organismo della Società è stata effettuata e sarà effettuata per il futuro tenendo conto delle seguenti cause d'ineleggibilità:

- le circostanze di cui all'art. 2382 c.c. (ineleggibilità e decadenza degli amministratori e quelle di cui all'art. 2399 c.c. (ineleggibilità e decadenza dei sindaci);
- esistenza di condanne penali passate in giudicato che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi;
- la sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

È inoltre facoltà del CdA, deliberare la sospensione da membro dell'Organismo nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui al Decreto, anche per fatti non inerenti alla Società, fatta salva la facoltà di una sua reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio ovvero assoluzione in dibattimento.

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza avviene per i sottoelencati motivi:

- qualora si verifichi in corso di mandato anche solo una delle cause d'ineleggibilità o decadenza previste dal paragrafo precedente;
- per l'accertato venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione

La revoca dell'Organismo o di un suo membro compete al CdA che provvede contestualmente alla sua sostituzione

nel rispetto delle modalità previste.

2. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo, in particolare, è tenuto a:

- promuovere la diffusione a tutti i livelli aziendali del modello da parte della società
- promuovere e collaborare con il management aziendale nell'adozione del piano formativo dei soggetti aziendali, verificando la necessità di una sua implementazione a seguito di novelle normative
- verificare costantemente la necessità di aggiornamento del Modello alle modifiche organizzative aziendali ed alle novelle normative, compulsando il CdA a disporre per la sua revisione e/o integrazione ove necessario
- verificare attraverso l'analisi dei flussi informativi ricevuti nonché attraverso altre modalità di azioni adottabili su propria iniziativa, quali ad esempio audit, interviste, analisi documentali etc., il funzionamento e l'adeguatezza del modello organizzativo; qualora, in esito alle verifiche svolte, l'organismo di vigilanza abbia accertato la sussistenza di anomalie che potenzialmente possano essere sintomo di una carenza del sistema di controllo ex D. Lgs. n. 231/01 ovvero sintomo di una violazione dei principi del modello da parte di uno o più soggetti aziendali, l'organismo propone al CdA l'adozione di modifiche al modello ovvero, nel caso di verifica di comportamenti in contrasto con i principi e le norme di comportamento del modello, propone al CdA l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza, pertanto, deve essere rivolta alla verifica di attuazione del Modello organizzativo ed alla individuazione di eventuali sue carenze e, quindi, alla formulazione di proposte al vertice aziendale per colmare le dette lacune, nonché alla individuazione dei soggetti aziendali che abbiano tenuto comportamenti in contrasto con i principi del modello al fine di compulsare, a tutti i livelli, l'attuazione ed il rispetto di quanto in esso previsto senza, tuttavia, sconfinare in un controllo continuo dell'operato del personale.

PARTE VI IL SISTEMA DEI FLUSSI INFORMATIVI

1. PREMESSA

CTM S.p.a. disciplina un'apposita procedura sui flussi informativi con cui regolare le modalità di circolazione delle informazioni e la loro gestione da parte di specifici soggetti.

I flussi informativi rappresentano un elemento fondamentale per consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere correttamente i propri compiti, permettendo il necessario passaggio di comunicazioni dalla Società verso l'Organismo di Vigilanza e viceversa.

Sul punto il D. Lgs. n. 231/01 richiede che i modelli prevedano "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'osservanza e funzionamento dei modelli" (art. 6, comma II, lett. d), ma non introduce regole specifiche in tema di flussi informativi, lasciando ampio spazio all'autonomia privata.

Nel caso di specie, CTM S.p.a. ha inteso prevedere due macrocategorie di flussi informativi:

1. comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza al CdA circa attuazione, adeguatezza e necessità di aggiornamento del modello nonché sugli esiti della verifica di comportamenti coerenti con le prescrizioni in esso contenute
2. comunicazione dai soggetti aziendali all'Organismo di vigilanza.

2. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AL CDA

Nell'ambito di tale macro flusso si distinguono due linee di report:

- su base annuale

All'atto dell'incarico ed all'inizio di ogni anno successivo, l'organismo comunica il piano delle attività che intende svolgere nel corso dell'anno, con specificazione dell'oggetto delle attività, conformemente agli obiettivi;

Alla chiusura dell'anno solare, l'organismo formalizza un report delle attività svolte ed un riepilogo delle risultanze da essa emerse, ivi compreso il riepilogo delle risultanze emerse in esito all'esame dei flussi informativi ricevuti dai soggetti aziendali e ad eventuali accertamenti compiuti in ordine ai processi aziendali a rischio reato;

- su base continuativa

L'Organismo informa il CdA sulle conclusioni emerse dall'analisi dei flussi informativi ricevuti e dai controlli eventualmente perpetrati sui processi a rischio reato, laddove abbia rilevato particolari situazioni critiche e che richiedano l'intervento del vertice aziendale per l'adozione di eventuali azioni correttive da intraprendere sul MOGC 231, anche, eventualmente, in ordine al soggetto aziendale che abbia tenuto comportamenti difforni rispetto a quanto ivi previsto.

L'Organismo, come detto nel capitolo che precede, in quest'ambito non si limita ad adempiere a mero obbligo di comunicazione avverso il vertice aziendale ma compie anche, ove necessario, una valutazione delle singole circostanze rilevate fornendo proposte di modifiche, non vincolanti, da attuarsi per il superamento delle carenze riscontrate.

Le comunicazioni verso il vertice societario devono avvenire sempre in forma scritta, anche mediante supporto elettronico (e-mail con ricevuta di lettura) ed essere conservate, da parte dell'organismo di vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

In ogni caso, all'organismo di vigilanza può essere sempre richiesto dal Cda di dare comunicazioni o presentare relazioni in merito all'attività svolta anche al di fuori delle ipotesi innanzi citate.

3. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza e di verifica sull'efficacia ed effettività del Modello l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Tale macro-flusso si distingue in due linee di riporto:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi speciali per determinate attività aziendali a rischio reato

Per quanto riguarda i flussi informativi generali, l'Organismo di vigilanza deve essere informato immediatamente, mediante apposite segnalazioni scritte, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità della società ai sensi del D. Lgs. 231/01 e che siano rilevati autonomamente dai soggetti aziendali o, anche, da soggetti esterni alla società.

CTM al fine di agevolare la comunicazione delle predette segnalazioni attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, un'apposita casella di posta elettronica.

Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, all'indirizzo: Organismo di vigilanza, CTM S.p.a., Viale Trieste 159/3, 09123 Cagliari.

Vi è, poi, la speciale reportistica continuativa per determinate attività aziendali a rischio reato (flussi informativi speciali).

Si tratta di un particolare flusso informativo previsto dai protocolli di controllo in ordine a taluni dei processi/attività a rischio individuati in sede di mappatura dei rischi aziendale.

Sono segnalazioni che devono giungere all'organismo di vigilanza in attuazione dei protocolli di controllo previsti a tutela di alcuni dei processi sensibili oggetto della Parte Speciale.

Le modalità e frequenza della circolazione di tali segnalazioni sono individuati, ove effettivamente previste, nei protocolli di controllo di cui si compone la parte speciale.

4. RESPONSABILITÀ INTERNI

Per agevolare la circolazione dei flussi informativi specifici previsti nei protocolli di controllo, la società può provvedere a nominare dei Responsabili Interni deputati alla cura, gestione e trasmissione degli anzidetti flussi informativi specifici verso l'organismo di vigilanza.

Il responsabile interno è, dunque il soggetto responsabile dell'informativa verso l'organismo di vigilanza in ordine al funzionamento del modello organizzativo. La predetta responsabilità si traduce:

- nell'obbligo di curare, gestire e trasmettere all' OdV le segnalazioni costituenti la speciale reportistica verso l' OdV, ove prevista come protocollo di controllo;
- per l'eventuale reportistica specifica prevista, unitamente a tutti i documenti di supporto, deve garantire l'adeguata archiviazione, presso l'unità di appartenenza;
- nella disponibilità a fornire all' OdV, qualora questi lo ritenga opportuno, ogni altra informazione necessaria e relativa ad atti/fatti relativi alle attività a rischio reato ricadenti nella propria competenza.

5. LE MODALITÀ DI EMERSIONE E DI RILEVAMENTO DELLE VIOLAZIONI DEL MOGC 231 [WHISTLEBLOWING]

L'adeguatezza e l'effettività del modello dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle violazioni, tale da consentire di far emergere tempestivamente le trasgressioni dei canoni comportamentali

prescritti, non soltanto nelle loro forme più gravi, ma anche quelle che si traducono in mere deviazioni tali tuttavia nel tempo di dare origine a conseguenze rilevanti per la società.

CTM S.p.a. assolve all'onere legislativo che impone di prevedere nel MOGC 231 canali di comunicazione che consentano segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché relative a violazioni del modello stesso, con garanzia di riservatezza riguardo all'identità del segnalante.

A tal fine il MOGC 231 prevede:

- l'obbligo in capo a tutti i destinatari del MOGC 231 di denunciare tempestivamente le violazioni (anche solo sospette) del modello di cui vengano a conoscenza con riferimento al Codice Etico e di Comportamento, alle procedure operative, pena l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste
- l'assicurazione che la segnalazione salvo il caso che integri fattispecie diffamatorie o in altro modo illecite, non darà luogo ad alcuna forma di ritorsione.

Specifiche procedure allegata al MOG individua le modalità per la segnalazione e le prescrizioni a tutela dei segnalanti.

PARTE VII INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO

1. FASE 1: QUADRO DI RIFERIMENTO

Come prima fase è stato svolto un check - up documentale dell'azienda avente la finalità di definire un quadro generale della realtà di riferimento.

L'analisi conoscitiva è stata realizzata attraverso la raccolta ed analisi di una serie di documenti rilevanti per l'attività aziendale, secondo una check list documentale avente ad oggetto i seguenti ambiti d'indagine:

- Tipo di attività svolta
- Dimensione aziendale ed eventuale appartenenza a gruppi d'impres
- Struttura organizzativa
- Gestione delle risorse finanziarie aziendali, ciclo attivo e passivo
- Analisi dei rapporti continuativi con le pp.aa. in considerazione della attività core svolta
- Compliance e responsabilità sociale
- Eventuale elenco di procedimenti giudiziari passati o pendenti (anche conclusi con assoluzione) per soggetti aziendali, relativamente ai reati ex D. Lgs. 231/01 e L. 190/2012.

Tale prima analisi, insieme alla conoscenza delle specificità del settore del TPL estrinsecate dalle Linee Guida ASSTRA, ha consentito:

- di escludere tutti quei rischi di accadimento di reati ex D. Lgs. 231/01 che per il tipo di attività e di struttura organizzativa hanno scarsa o improbabile possibilità di verifica
- di individuare i generali ambiti di attività in cui, potenzialmente, potrebbero essere commessi i reati di cui al D. Lgs. 231/01 ed alla L. 190/2012.

2. FASE 2: SOMMINISTRAZIONE DI SPECIFICHE INTERVISTE AI RESPONSABILI APICALI DELLE ATTIVITÀ IN CUI POTREBBERO ESSERE COMMESSI I REATI

Nella seconda fase sono state, quindi, somministrate delle specifiche interviste volte a:

- comprendere le dinamiche di svolgimento dei processi indicati
- individuare le unità aziendali coinvolte nei relativi processi decisionali secondo l'organigramma e le linee di riporto
- individuare i presidi di controllo pre-esistenti.

3. FASE 3: MAPPATURA DEI RISCHI – REATO E DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI"

In esito alle informazioni e documenti raccolti nella fase d'indagine iniziale nonché alle risultanze delle interviste di dettaglio somministrate, è stata la mappatura dei rischi – reato (allegato 3) volta all'individuazione delle possibili

modalità di attuazione dei reati ex D. Lgs. 231/01 e L. 190/2012 rispetto al contesto aziendale mappato e le conseguenze in ordine all'applicazione delle sanzioni previste.

In particolare, la mappatura contiene:

- l'elenco dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 e dalla L. 190/2012 con indicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive
- l'individuazione del Rischio reato e delle attività "sensibili"
- i reati potenzialmente associabili a ciascuna attività a rischio individuata
- le potenziali modalità di commissione dei reati associati, le specifiche occasioni di realizzazione, i possibili vantaggi conseguibili dalla Società
- le unità aziendali coinvolte nello svolgimento dell'attività a rischio, secondo l'organigramma organizzativo e le linee di riporto ivi indicate, la documentazione aziendale riguardante la sua organizzazione, le risultanze delle interviste somministrate
- l'indicazione dei presidi di contrasto pre-esistenti per ciascuna attività mappata ed applicabili anche nell'ottica della prevenzione chiesta dal D. Lgs. 231/01 e dalla L. 190/2012.

4. FASE 4: INDIVIDUAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

In questa fase è stato ritenuto opportuno necessario individuare e analizzare, per ciascuna attività a rischio reato, il sistema di controllo interno adottato dall'azienda per prevenire o mitigare il rischio di commissione di reati presupposto, sia dolosi che colposi.

L'individuazione dei controlli esistenti si è resa opportuna necessaria per graduare la risposta aziendale al rischio e porre un limite alla quantità e complessità dei meccanismi di controllo e prevenzione che, senza tale limite, potrebbe essere potenzialmente infinito e si correrebbe il rischio di paralizzare o rallentare eccessivamente il normale svolgimento dell'attività oltre che caricare la Società di costi inutili.

Inoltre, l'individuazione del sistema di controllo interno consente di assolvere alla ulteriore esigenza di integrare i sistemi di controllo a livello aziendale e garantire l'efficacia degli stessi.

5. FASE 5: REDAZIONE DELLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 E DELL'ALLEGATO PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX L. 190/2012

La Parte Speciale del Modello Organizzativo è, pertanto, la naturale ed automatica trasposizione operativa delle risultanze emerse nella fase di risk assesment ed è composta di distinte appendici, ciascuna riferita al gruppo di reati indicati nel D. Lgs. 231/01, con evidenza delle attività a rischio reato rilevate, dei rischi associati e dei protocolli di controllo a presidio dei predetti rischi.

Anche il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) ex L. 190/2012, che costituisce un allegato del predetto modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01, fa perno sulla mappatura dei rischi svolta, segnatamente con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, sia quelli richiamati dal D. Lgs. 231/01 sia tutti quelli di cui al Titolo II del Libro II del codice penale e, sulla base di tali risultanze, è stato redatto dal nominato responsabile aziendale della prevenzione della corruzione.

Pertanto, il suo nucleo centrale è costituito dall'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruzione (c.d. aree di rischio).

L'individuazione delle attività a rischio corruzione contempla quelle previste come "obbligatorie" indicate nell'Allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e richiamate dall'ANAC nelle sue Linee Guida, nelle parti

applicabili al contesto aziendale di riferimento, e quelle ulteriori emerse in esito alla predetta mappatura dei rischi. La valutazione dei rischi associati a tali attività fa perno sulle risultanze valutative emerse in esito alla realizzazione della mappatura e della matrice dei rischi sopra indicate.

Al PTPCT, in particolare, è ulteriormente allegata una specifica matrice dei rischi relativa ai soli reati previsti dalla L. 190/2012.

I processi mappati e riportati nel predetto PTPCT sono presidiati in via primaria da specifici protocolli di controllo previsti nel modello ex D. Lgs. 231/01 per la parte applicabile ed in via gradata dai principi di controllo indicati nella L. 190/2012 e richiamati sia dal predetto PNA che dall'ANAC, nelle parti riferibili alla Società.

6. FASE 6: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

Obiettivo della fase 6 è quello di aggiornare il Modello, secondo le disposizioni del Decreto 231 e ispirato alle "Linee Guida ASSTRA" approvate nella loro ultima versione. La realizzazione della Fase 6 è supportata sia dai risultati delle fasi precedenti, sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

