

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

## PARTE GENERALE

1a edizione:	Determina n° 34 Amministratore Unico dell' 8 giugno 2011
Aggiornamento	Determina n° 23 Amministratore Unico del 17 giugno 2013
Aggiornamento:	Determina n° 10 Amministratore Unico del 27 gennaio 2015
Aggiornamento	Determina n° 45 Amministratore Unico del 29 maggio 2020
Aggiornamento	Determina n° 74 Amministratore Unico del 26 aprile 2022
Aggiornamento	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/03/2023
Aggiornamento	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/07/2023

## Sommario

PREMESSA .....	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 “RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA” .....	5
1.1 Principi generali.....	5
1.2 Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 (c.d. “reati presupposto”).....	6
1.3 I criteri d’imputazione oggettiva: l’interesse e il vantaggio.....	6
1.4 Le sanzioni .....	6
1.5 Le misure cautelari .....	9
1.6 Criteri di imputazione soggettiva. L’adozione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa .....	9
1.7 Le Linee Guida .....	11
2. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ .....	13
2.1 La Società Infratrasporti.To S.r.l.....	13
2.2 Il modello di <i>governance</i> .....	13
2.3 La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe .....	14
2.4 Il Sistema di gestione .....	16
2.5 Il sistema informatico.....	16
2.6 I rapporti con il socio unico Città di Torino.....	17
2.7 Il Codice Etico e il Codice di Comportamento .....	17
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INFRA.TO .....	19
3.1 La politica aziendale: l’adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 .....	19
3.2 Adozione e modifica del Modello.....	19
3.3 Funzione del Modello .....	20
3.4 I Destinatari del Modello.....	21
3.5 La struttura del Modello.....	21
3.6 Caratteristiche del Modello.....	21
4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO-REATO (RISK ASSESSMENT).....	23
4.1 Individuazione delle categorie di reato considerate a rischio non rilevante.....	23
4.2 Individuazione delle categorie di reato considerate rilevanti .....	27
5. GESTIONE DEL RISCHIO-REATO (RISK MANAGEMENT) .....	27
5.1 Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo preventivo.....	28
5.2 La diffusione del Modello e la formazione .....	29
5.3 Il sistema di controllo - l’Organismo di Vigilanza (OdV).....	30

5.3.1 L'organismo di Vigilanza .....	30
5.3.2 Flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza .....	32
5.3.3 Conservazione delle informazioni.....	36
5.4 Il sistema disciplinare .....	36

## **Allegati**

- *Elenco reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01*
- *Organigramma*
- *Codice Etico*
- *Codice di comportamento*

## PREMESSA

La Società Infratrasporti.To S.r.l. (di seguito anche Infra.To o la Società), in data 08/06/2011 ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, “Modello”), ha nominato un Organismo di vigilanza e ha provveduto ad adottare il proprio Codice Etico.

La Società con il presente documento, intende non soltanto conformarsi alle disposizioni legislative ed alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 231/2001 in tema di “responsabilità amministrativa” delle persone giuridiche, ma intende altresì cogliere l’occasione offerta da tale normativa per evidenziare, ancora una volta, quali siano le politiche (ed i principi) di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell’etica e del rispetto della legalità, avendo come obiettivo ultimo la realizzazione di un vero e proprio “manuale” di politica di prevenzione e di contenimento del rischio di reato che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l’assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all’uopo disponibili.

Infra.To è, infatti, fortemente convinta della necessità di evidenziare che la commissione di reati è sempre e comunque contro l’interesse della Società, anche quando, apparentemente, taluni effetti dei reati potrebbero risultare a suo vantaggio (o nel suo interesse).

In ragione di quanto sopra, nel corso della sua storia, ha sempre profuso un notevole impegno e un analitico sforzo tesi a conformare e sviluppare una politica dell’etica, della legalità, del rispetto dei principi generali e delle regole di buon comportamento – come sarà nel seguito precisato – nonché uno sforzo teso al rispetto delle norme indicate nel D. Lgs. 231/2001.

Il presente Modello, richiedendo competenze multidisciplinari, è stato elaborato e predisposto grazie ad un gruppo di lavoro costituito da soggetti interni alla Società con l’ausilio ed il supporto, soprattutto per disporre di una valutazione indipendente e tecnico – professionale del Modello, di professionalità esterne, ed ha coinvolto, naturalmente, tutte le aree e le funzioni aziendali.

Con particolare riguardo alla prevenzione della corruzione, Infra.To, già a seguito dell’entrata in vigore della legge 190/12 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, aveva attivato tutte le iniziative necessarie ad adeguare il Modello organizzativo alle novità introdotte con il suddetto provvedimento legislativo.

Successivamente, Infra.To ha adottato e periodicamente aggiornato il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, integrando la Parte Speciale A del Modello organizzativo, quale efficace strumento di contrasto a qualunque fenomeno di illegalità e corruzione.

Dal 2022 il Piano viene invece approvato come documento autonomo.

L’autonomia dei due documenti, che vengono così resi più fruibili, non elide nondimeno la forte integrazione dei due sistemi, grazie alla quale Infra.To si prefigge l’obiettivo di minimizzare il rischio di fenomeni corruttivi garantendo elevati livelli di trasparenza in tutte le attività societarie.

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 “RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA”**

### **1.1 Principi generali**

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito, per brevità, il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il decreto in questione è stata introdotta per la prima volta nell’ordinamento nazionale un regime di responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica, appartenente all’ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Il decreto fissa i principi generali ed i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento ed applicativo.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell’Ente, l’art. 5 del decreto fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell’attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna, sia essa apicale o subordinata.

L’ente è infatti responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

- a) c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell’Ente).

La responsabilità dell’ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussisterà anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

## 1.2 Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 (c.d. “reati presupposto”)

In base al D.lgs 231/01 l'ente può essere chiamato a rispondere soltanto in seguito alla realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal Legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da successivi interventi normativi, sono indicate nell'All. 1 del presente Modello.

La responsabilità amministrativa degli Enti può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

È, inoltre, sanzionata la commissione nelle forme del tentativo.

## 1.3 I criteri d'imputazione oggettiva: l'interesse e il vantaggio

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'interesse o a vantaggio della società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità dell'Ente nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

Il “vantaggio” o “interesse” rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità.

L'interesse della società, quanto meno concorrente, va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

## 1.4 Le sanzioni

Il decreto legislativo 231/01 prevede un articolato sistema di sanzioni amministrative, piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

In particolare, l'art. 9 del decreto 231/2001 prevede che possano essere irrogate - nelle modalità di seguito descritte - sanzioni pecuniarie, interdittive, ma anche la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva e vanno determinate per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il Legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 del D.Lgs. 231/01 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;

- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e consistono nelle seguenti misure:

- INTERDIZIONE dall'esercizio dell'attività;
- SOSPENSIONE o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del Reato;
- DIVIETO di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ESCLUSIONE da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- DIVIETO di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle sanzioni interdittive non può, di regola, essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

La Legge 9 gennaio 2019 n. 3, recante "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" ha infatti previsto che in caso di condanna per reati presupposto di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione siano applicate sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da una persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, ove il reato sia commesso da persona sottoposta alla direzione di uno dei soggetti che rivestono nell'ente le posizioni apicali sopraindicate. Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

(a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

(b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, al contrario, essere comminate nei casi sopra esaminati in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione dall'applicazione delle sanzioni interdittive.

Infatti, qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, le sanzioni interdittive non vengono applicate:



- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

Sempre con riferimento ai soli reati presupposto indicati dall'art. 25 D. Lgs. 231/01, la Legge 3/2019 ha invece previsto una speciale attenuante (durata delle sanzioni interdittive non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) qualora prima della sentenza di primo grado, l'ente si adoperi efficacemente per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

E' possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può essere comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.



La **confisca** del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La **pubblicazione della sentenza di condanna**, anche solo per estratto, a spese dell'Ente condannato può essere disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

### **1.5 Le misure cautelari**

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna. In ogni caso, la durata della misura cautelare non può superare un anno e quattro mesi (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

### **1.6 Criteri di imputazione soggettiva. L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa**

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

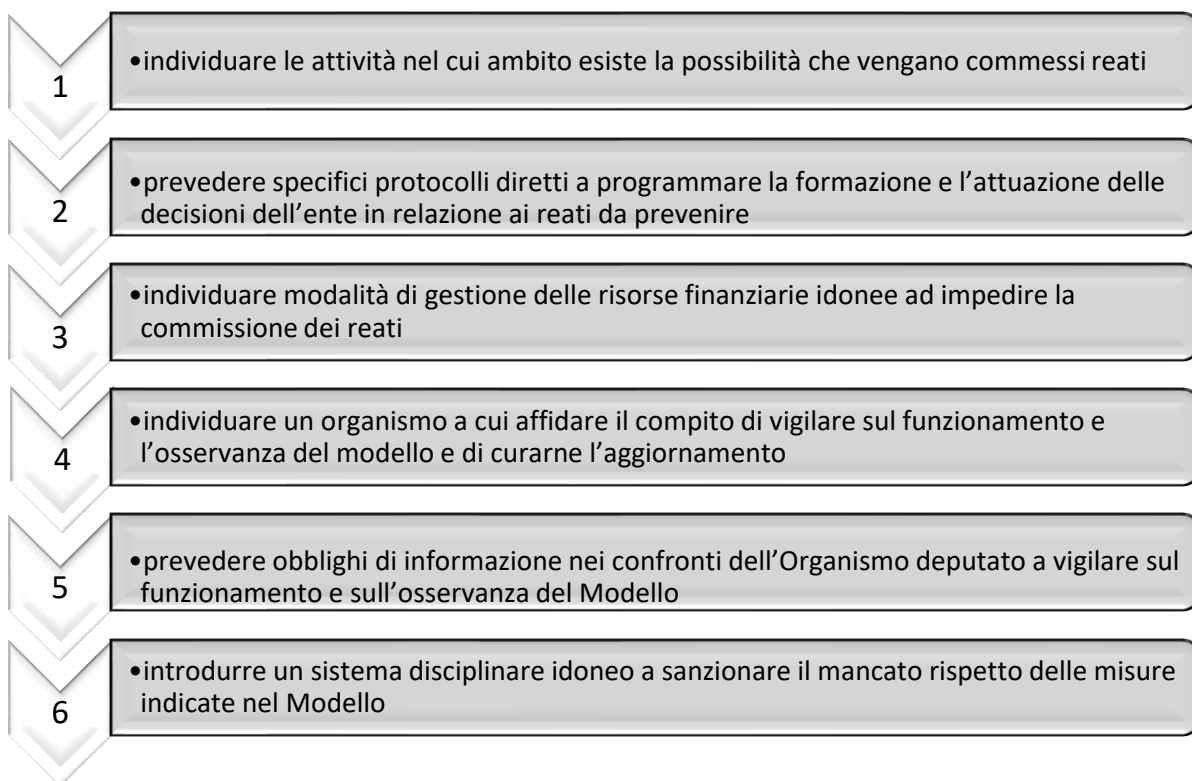
Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati:

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Il decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello definito alla lettera a) deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):



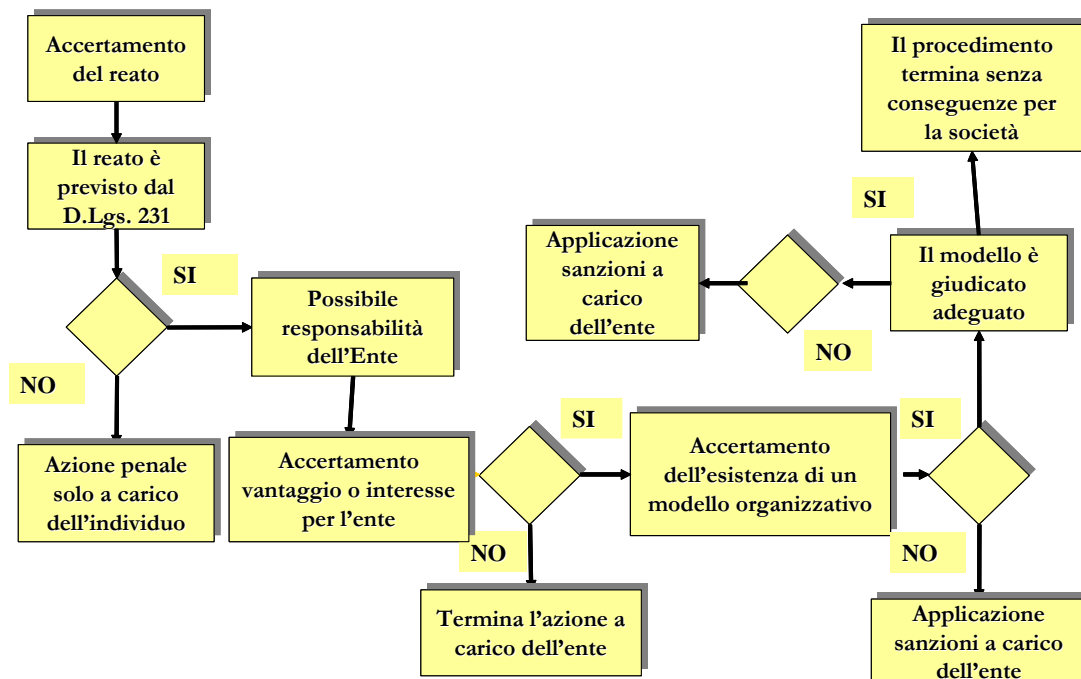
Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che *“L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”* mentre *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.”*. L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta misure idonee:

- a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

In conclusione, il fondamento della responsabilità dell'ente ed il suo accertamento possono essere sinteticamente rappresentati nel seguente schema:



## 1.7 Le Linee Guida

Il Decreto Legislativo 231/01 prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Anche in virtù di tale previsione, in data 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato la prima edizione delle proprie "Linee guida per la costruzione dei Modelli ex D. Lgs. n. 231/2001". A seguito dei numerosi interventi legislativi che, negli anni, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi, da ultimo nel giugno 2021.

Gli elementi che le Linee Guida individuano come fondamentali nella costruzione dei Modelli

possono essere così schematizzati:

- a) **individuazione delle aree di rischio**, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- b) **predisposizione di un sistema di controllo** in grado di prevenire la commissione

dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi, sono:

*nei reati dolosi:*

- Codice etico
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi)
- Poteri autorizzativi e di firma
- Comunicazione al personale e sua formazione
- Sistemi di controllo integrato

*nei reati colposi, fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso:*

- Codice etico
- Struttura organizzativa
- Formazione e addestramento
- Comunicazione e coinvolgimento
- Gestione operativa
- Sistema di monitoraggio

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui i seguenti:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".
- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".
- "I controlli devono essere documentati".

c) **obblighi di informazione** da parte dell'Organismo di vigilanza e verso l'Organismo di vigilanza.

Nella predisposizione della presente versione del proprio Modello, Infra.To si è, pertanto, ispirata alle Linee Guida di Confindustria e a quelle più specifiche - tenuto conto del settore in cui la Società opera - di Confservizi, per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo per le Imprese e degli Enti di gestione dei servizi pubblici locali e Asstra per le aziende di trasporto pubblico locale in Italia.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società a che ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale. Le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria rappresentano, infatti, un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può liberamente fare riferimento ai fini della predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Società adeguerà agli eventuali aggiornamenti delle Linee Guida di interesse qualora dovessero contenere elementi utili ai fini del miglioramento del proprio Modello

## 2. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

### 2.1 La Società Infratrasporti.To S.r.l.

Infratrasporti.To s.r.l. (anche solo "Infra.To"), a socio unico Comune di Torino, è la società soggetta al controllo analogo secondo il modello dell'in house providing, di cui all'art. 16 del D.Lgs. 175/2016 e ss.mm.ii. e agli artt. 5 e 192 del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii., iscritta nell'Elenco delle società in house tenuto dall'ANAC in data 23 gennaio 2020.

Infra.To è concessionaria della Linea 1 della metropolitana, originariamente affidata a SATTI, poi confluita in GTT S.p.A. per effetto di atto di fusione ed infine trasferita ad Infra.To a seguito dell'operazione di scissione del ramo aziendale di GTT S.p.A. e costituzione della società beneficiaria Infra.To ai sensi dell'art. 113 comma 4 lettera a) e 13 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i. e della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 "Norme in materia di trasporto pubblico locale, in attuazione del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422".

Con deliberazione del Consiglio Comunale del 6 febbraio 2023 n. 2023 00040 esecutiva dal 24 febbraio 2023, sono state approvate modificazioni alla Concessione di Linea 1 con prolungamento della durata della Concessione di Linea fino al 31 dicembre 2045, sulla base di un nuovo piano economico-finanziario (PEF) tale da garantire l'equilibrio dell'investimento in ragione della apertura nel 2021 della nuova tratta Lingotto Bengasi.

L'oggetto sociale di Infra.To è sintetizzabile nelle seguenti attività:

- gestione di strutture civili e infrastrutture,
- engineering, progettazione, costruzione e sviluppo di impianti, sistemi di trasporto delle persone e delle merci, sia pubblici che privati,
- centralizzazione delle committenze, anche ausiliarie, ai sensi dell'art. 3 comma 2, lettere l) e m) e dell'art. 37 del decreto legislativo 50/2016.

### 2.2 Il modello di *governance*

Infra.To è un organismo di diritto pubblico ed ha come socio unico il Comune di Torino, organizzato secondo il modello in house providing.

La Società è amministrata da Consiglio di Amministrazione composto di tre componenti nominato dall'assemblea dei soci.

Il Consiglio di amministrazione adempie al suo dovere/potere di curare l'adeguatezza organizzativa, conformemente alla missione aziendale, attraverso la definizione e il controllo della struttura operativa, delle missioni, dei ruoli e delle responsabilità attribuite mediante un sistema di procure e deleghe tali da garantire l'efficacia aziendale, nel rispetto della normativa di riferimento.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione di Infra.to è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria o straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta, ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali nel rispetto dell'interesse pubblico espresso dai soci ed in conformità con l'esercizio del controllo analogo, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva alla decisione dei soci o dell'assemblea.

La firma e la rappresentanza della Società spettano al Presidente del Consiglio di amministrazione. La rappresentanza della Società è attribuita anche all'amministratore delegato, ove individuato tra quelli nominati dal Comune di Torino.

Nello specifico, all'Amministratore Delegato, la cui carica è cumulata con quella di Presidente, viene attribuita la legale rappresentanza della Società nonché, nell'ambito della delega conferita, ogni potere per la gestione ordinaria della Società, con eccezione dei poteri di competenza esclusiva del Consiglio di amministrazione nonché di quelli che potranno essere esercitati solo previo consenso di tutti i membri del Consiglio stesso.

L'Amministratore Delegato, inoltre, è stato individuato quale Datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Il Collegio Sindacale, oltre al monitoraggio del rispetto della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione – attuato mediante l'adozione di specifici programmi di verifica della conformità a norme, regolamenti e procedure – vigila sull'adeguatezza organizzativa e sul suo concreto funzionamento, avuto riguardo alle dimensioni organizzative proprie del suo funzionamento, quali gli indicatori di efficacia, il controllo di gestione ed il controllo budgetario, la gestione dei rischi operativi e la sicurezza informatica. Il Collegio Sindacale di Infra.to è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.

Il controllo contabile è esercitato dal Collegio Sindacale stesso e da una Società di Revisione.

### **2.3 La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe**

Nel 2022 la Società è stata interessata da un progetto di riorganizzazione aziendale che ha interessato le strutture di primo e secondo livello diretto ad assicurare un maggior efficientamento delle singole strutture aziendali, attraverso un percorso di razionalizzazione, semplificazione e snellimento delle stesse, con precisa individuazione delle relative competenze.

La riorganizzazione attuata ha tenuto conto, inoltre, della modifica dello statuto sociale approvata dall'Assemblea di Infra.To del 30/11/2022, con la previsione nell'oggetto sociale della possibilità di svolgere l'attività di centralizzazione delle committenze, anche ausiliarie, ai sensi dell'art. 3 comma 2, lettere l) e m) e dell'art. 37 del decreto legislativo 50/2016 e s.m.i., anche in forma di Stazione Unica Appaltante ai sensi dell'articolo 13 L. 136/2010.

Il nuovo organigramma evidenzia e tende ad assicurare quanto segue:

- una maggiore semplificazione dei processi aziendali e rapidità decisionale, attraverso le seguenti aree di competenza:

- Risorse Umane, Organizzazione e IT;
- Comunicazione e Affari Generali,
- Legale e Societario, Compliance e Risk Management,
- Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Qualità, Sicurezza e Ambiente;

con allocazione in staff all'Amministratore Delegato delle funzioni di supporto amministrativo al core business aziendale Risorse Umane, Organizzazione e IT e Comunicazione e Affari Generali;

- la costituzione di una nuova struttura denominata Pianificazione e Coordinamento Esecuzione Appalti, che discende dall'attuale ufficio del RUP, costituendo una struttura stabile di supporto (SOS) alla quale attribuire le funzioni di programmazione, gestione delle gare ed esecuzione dei contratti, nonché gli affidamenti come Centrale di committenza;



- il conferimento di un maggiore impulso ai processi core dell'Azienda, attraverso lo snellimento delle strutture tecniche, mediante, da un lato, la soppressione dell'Area Tecnica e dall'altro, la creazione di due uniche strutture organizzative in line che riportino direttamente all'Amministratore Delegato: Ingegneria e Progettazione e Operations & Construction Management;
- la facilitazione dei processi comunicazionali tra le strutture organizzative di staff e line.

Nel dettaglio, l'organigramma comprende:

1) Area di supporto amministrativo al business, articolata nelle seguenti nuove strutture organizzative che riferiscono all'Amministratore Delegato:

- a. Amministrazione, Finanza e Controllo, al cui interno sono confluite le funzioni di Contabilità e Bilancio e Finanza e Controllo;
- b. Legale e Societario, Compliance e Risk Management, al cui interno sono svolte le funzioni di Legale e Societario, compliance (Privacy, Anticorruzione e Trasparenza), Risk Management;
- c. Pianificazione e Coordinamento Esecuzione Appalti, al cui interno sono confluite in line le funzioni inerenti alle Procedure di Gara ed Esecuzione Contratti, al Coordinamento Tecnico Lavori, Servizi e Forniture, ai Subappalti e, in staff, quelle di Sicurezza Lavori, Project Management e Rapporti con gli Enti. Detta struttura svolgerà, altresì, le principali funzioni di Centrale di committenza;
- d. Risorse Umane, Organizzazione e S.I., all'interno della quale sono svolte le funzioni di Risorse Umane e Organizzazione e Information Technology, in staff all'A.D.;
- e. Qualità, Ambiente e Sicurezza al cui interno confluiscono le funzioni di Qualità e Ambiente, precedentemente accorpate nella Funzione Legale, e la funzione della Sicurezza. Dette funzioni assicurano il percorso di integrazione dei Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza ed il loro iter certificativo, nonché la gestione ed il coordinamento di eventuali ulteriori schemi certificativi per il perimetro di competenza;
- f. Comunicazione e Affari Generali, all'interno della quale sono svolte le Funzioni di Comunicazione e di Affari Generali, in staff all'A.D.

2) Area Tecnica di Business:

- g. Ingegneria e Progettazione all'interno della quale sono svolte in staff i PM, il BIM e il CSP, Prevenzione incendi e Procedure Autorizzative; in line le strutture Progettazione Opere Civili e Progettazione Impianti;
- h. Operations & Construction Management, sotto la responsabilità dell'ing. Emilio Avitabile, all'interno della quale sono presenti in staff il PM e la funzione Contabilità lavori; in line le strutture Opere Civili e Impianti.

La Società prevede, inoltre, che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della società.

Sono pertanto conferite procure speciali in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti la necessità effettiva di un potere di rappresentanza tenuto conto dell'organizzazione della struttura di cui il procuratore è responsabile.

Al fine di rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale Infra.To ha redatto un organigramma nel quale viene schematizzata la propria struttura organizzativa con evidenza delle deleghe attribuite, tale organigramma viene allegato al presente modello.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:



- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- le funzioni che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma è oggetto di ufficiale diffusione a tutto il personale della Società tramite apposite comunicazioni organizzative ed è puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa.

Le procure sono custodite presso la sede della Società.

La Società verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore adottando le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

## **2.4 Il Sistema di gestione**

INFRATRASPORTI.TO S.r.l. afferma la propria volontà di agire come fattore rilevante nello sviluppo del benessere urbano, posizionandosi come riferimento per tutte le società a partecipazione pubblica nel settore dei sistemi anche ferroviari per il trasporto delle persone e delle merci.

Tale obiettivo è perseguito attraverso la fornitura di servizi di progettazione, la realizzazione e la gestione di impianti, sistemi e infrastrutture, ideate e realizzate con la logica del miglioramento continuo delle tecnologie adottate e del contributo delle migliori professionalità capaci garantirle il ruolo di leadership a livello nazionale.

Per questo la Società, ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere alla adozione di un "Sistema integrato di gestione qualità, ambiente, salute e sicurezza" (SGI) ai sensi delle norme, ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, conseguendo le relative certificazioni.

Il sistema comprende una Politica integrata e si pone come obiettivo il coordinamento e il controllo adeguato della qualità, degli impatti ambientali e dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori derivanti dalle attività aziendali.

## **2.5 Il sistema informatico**

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informatico.

Il sistema informatico utilizzato dall'Azienda è costituito da elementi:

- di infrastruttura (che garantiscono la circolazione dei dati);
- di sicurezza (che garantiscono la disponibilità, integrità e riservatezza dei dati);
- sistemistica (sistemi operativi ed hardware)
- applicativi (gestione dei dati).

In particolare, i sistemi informatici utilizzati da Infra.To sono dotati di un software per garantire la sicurezza e la salvaguardia dei propri sistemi informatici da potenziali rischi, attacchi esterni, violazioni o perdita di dati.

La protezione dagli attacchi informatici viene garantita agendo su più livelli: da una parte i server sono posti in luoghi sicuri e sorvegliati; dall'altra è previsto un sistema di autenticazione degli utenti e delle loro azioni, sia per l'accesso che per la modifica dei dati.

In ottemperanza al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) i programmi sono dotati di antivirus, antimalware e antispyware a difesa dei computer da software dannosi, e firewall a controllo degli accessi al sistema.

Sono infine state messe in atto tecniche di protezione dati, al fine di evitare la perdita, sottrazione e/o diffusione nel caso di intrusione nei propri sistemi di soggetti non autorizzati. A tal fine la società effettua il backup di tutti i propri dati.

## **2.6 I rapporti con il socio unico Città di Torino**

I rapporti con il socio unico Città di Torino sono costanti e finalizzati a concordare in via congiunta i migliori indirizzi e linee operative per la progettazione, la costruzione, e la gestione della Metropolitana di Torino, nell'ambito del controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi da parte della Città di Torino. Le interlocuzioni tra i vertici della società e quelli della Città di Torino, oltre che con i diversi attori coinvolti nell'attività (tra cui i rappresentanti degli Enti di riferimento) sono costanti e finalizzate al migliore sviluppo della mission sociale.

## **2.7 Il Codice Etico e il Codice di Comportamento**

Il Codice Etico, che costituisce parte essenziale del Modello, è stato adottato unitamente all'adozione del Modello.

Nel Codice sono espressi i principi etici fondamentali (quali ad esempio lealtà, correttezza e trasparenza) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività della società.

Sono state individuate altresì alcune regole comportamentali cui i destinatari del Codice Etico devono attenersi sia nei rapporti interni alla Società che nelle relazioni con soggetti esterni (ad es. con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, dipendenti, fornitori, etc.)

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con Infra.To.

Esso stabilisce come principio imprescindibile dell'operato della Società il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

Nel 2020, in seguito all'adozione con delibera ANAC 19 febbraio 2020 n. 177 delle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", Infra.To ha aggiornato il Codice Etico adottato e approvato l'applicazione del Codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche - in quanto compatibile - ai propri dipendenti. La scelta è stata motivata dall'importanza di strumento quale misura di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, potendo esso, più di altri, incidere sulle condotte dei dipendenti, orientandole alla cura dell'interesse pubblico e fissando doveri di comportamento.



### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INFRA.TO**

#### **3.1 La politica aziendale: l'adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01**

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/01, Infra.To ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere alla definizione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello") seguendo l'iter procedimentale che verrà esaminato nei capitoli seguenti.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di gestione aziendale costituito dall'insieme delle procedure e di controllo operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Sono stati pertanto analizzati i seguenti elementi:

- il modello di *governance*;
- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- il sistema di gestione;
- il sistema informatico;
- il codice etico e il Codice di Comportamento.

#### **3.2 Adozione e modifica del Modello**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è adottato dall'Organo dirigente (Amministratore Unico o Consiglio di Amministrazione) con apposita determina.

Considerato che il presente Modello costituisce «*atto di emanazione dell'organo dirigente*», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, la competenza in merito modifiche e integrazioni dello stesso, di carattere sostanziale, è sempre prerogativa dell'Organo dirigente.

Le modifiche di carattere non sostanziale verranno comunicate all'Organo dirigente con cadenza annuale e da questi ratificate.

Tutte le modifiche e integrazioni del Modello e dei documenti richiamati nello stesso devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, eventualmente coadiuvandosi con le funzioni interessate, potrà proporre all'Organo dirigente eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

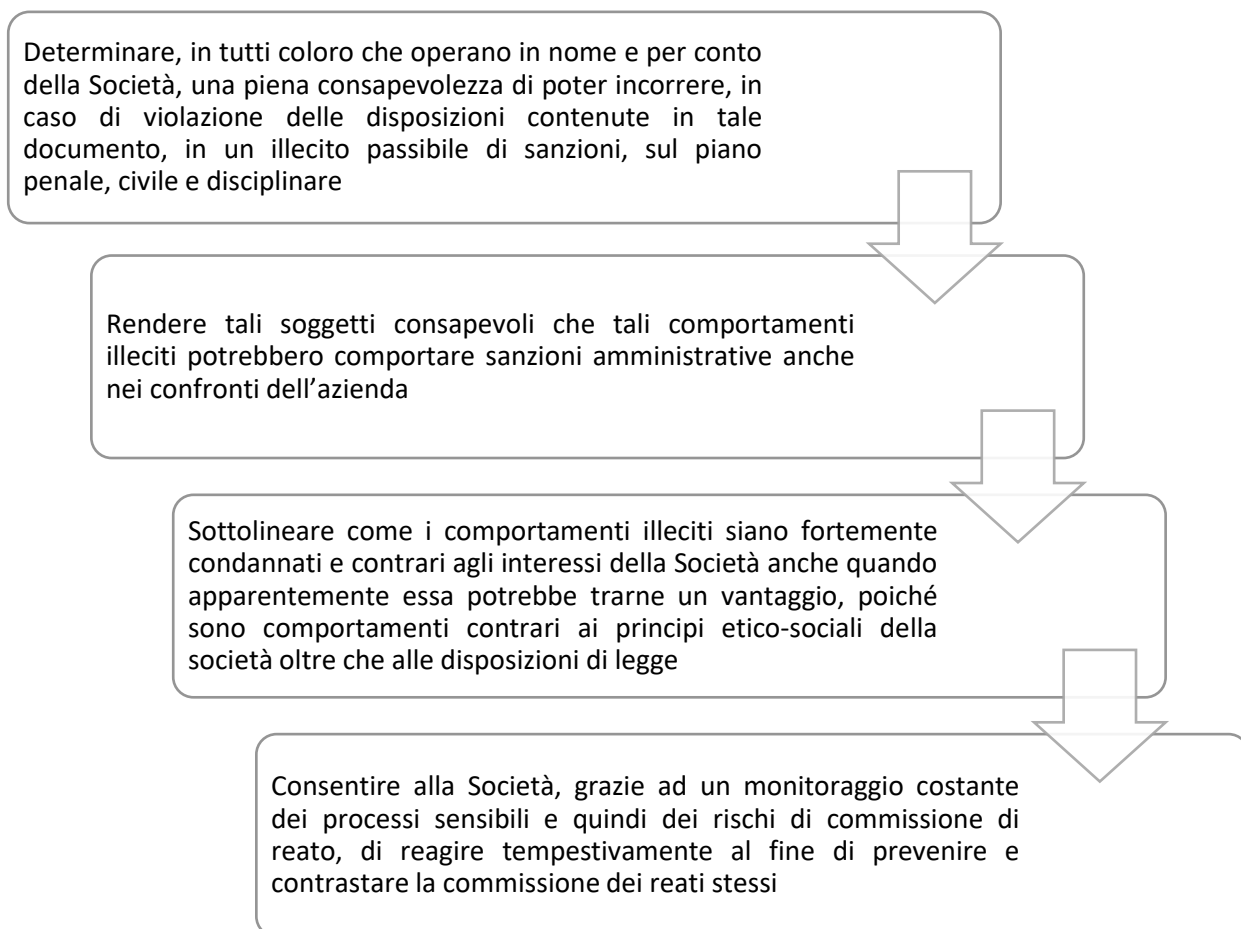
In particolare, occorre provvedere ad adeguare o aggiornare il Modello e le sue procedure in caso di:

- ❑ innovazioni normative
- ❑ significative modifiche dell'assetto o dell'attività della Società;
- ❑ violazioni del Modello Organizzativo che rivelino criticità del medesimo;
- ❑ il coinvolgimento della Società in un procedimento ex D.lgs 231/01.

### 3.3 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed ex post), volto a ridurre in maniera consistente il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:



L'adozione nonché l'efficace praticabile e funzionale attuazione del Modello non solo consente a Infra.To di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto e, comunque, di

“disinnescare” le fonti di rischio penale legate alla specifica attività d’impresa, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

### 3.4 I Destinatari del Modello

Il Modello Organizzativo è indirizzato a tutto il personale di Infra.To e, in particolare, a quanti svolgano le attività identificate a rischio.

Le prescrizioni del presente Modello Organizzativo devono pertanto essere rispettate sia dagli Amministratori e da ogni altro soggetto in posizione apicale, sia da tutti i lavoratori subordinati (personale impiegatizio, tecnico, etc.) che operano in nome e per conto della Società.

I soggetti terzi (fornitori, consulenti, partner commerciali) sono destinatari delle previsioni del Codice Etico nei limiti di quanto espressamente formalizzato attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

### 3.5 La struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- la “**Parte Generale**” che illustra i contenuti del Decreto, il Modello di governance della società, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- le “**Parti Speciali**” che si riferiscono alle diverse categorie di reato analizzate in occasione delle attività di *risk analysis* ed in cui vengono individuate le attività sensibili e le misure di prevenzione;
- il “**Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza**” che integra la Parte Speciale A già dedicata ai reati contro la Pubblica Amministrazione, dettando inoltre specifiche disposizioni in ordine al rispetto della normativa sulla trasparenza;
- le **Procedure** che definiscono i principi specifici di comportamento e i processi che regolano l’attività della Società;
- il **Codice Etico** e il **Codice di Comportamento**.

Nei successivi paragrafi saranno riportati i principi a cui si è ispirata l’Azienda nella creazione del Modello ed una descrizione delle fasi - di valutazione e gestione del rischio - in cui si è articolato il lavoro di elaborazione del medesimo.

### 3.6 Caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il presente Modello sono l’*effettività* e l’*adeguatezza*.

L’*effettività* del Modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l’efficacia. Tale requisito si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l’attività dell’Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e

monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'**adeguatezza** di un Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o Processi Sensibili che possiedono caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Principi cardine cui si è ispirata l'Azienda per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

**a) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001, in particolare:**

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza, in stretto contatto con il vertice aziendale, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 valutate nel Modello stesso;
- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, del Codice di Comportamento e delle disposizioni contenute nel Modello
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

**b) un adeguato sistema di controllo interno per il quale:**

- ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.



#### **4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO-REATO (RISK ASSESSMENT)**

La valutazione del rischio o *risk assessment* rappresenta il pilastro del processo di gestione del rischio o *risk management* e consiste nella individuazione e valutazione dei fattori che, nell'ambito delle differenti attività di una organizzazione, possono determinare il rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001.

La Società ha dunque effettuato una attenta analisi del contesto aziendale al fine di rilevare i fattori di rischio e gli elementi di criticità tipici del suo agire, ovvero per identificare in quale area e/o settore di attività e secondo quale modalità vi sia la (potenziale) possibilità di commissione dei reati.

L'approfondita ricognizione della struttura organizzativa e delle attività sociali, condotta con l'ausilio di consulenti legali, è stata attuata *in primis* attraverso l'esame della documentazione aziendale (Statuto, organigrammi, politiche, disposizioni organizzative, procedure, etc) e successivamente attraverso una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall'organigramma aziendale (in particolare l'Amministratore, i dirigenti ed i dipendenti impiegati nelle diverse aree della Società, l'OdV, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza).

In questa fase ha assunto un ruolo importante l'analisi dei flussi informativi aziendali (le comunicazioni) e dei flussi decisionali, nonché la politica attuata dalla Società (intesa sia come concreta distribuzione del potere che come analisi dei rapporti di forza esistenti tra le diverse funzioni).

Alla preliminare identificazione dei processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato ha fatto seguito la verifica in ordine alla tipologia e all'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

I risultati dell'attività di mappatura sono stati trasfusi nelle diverse Parti Speciali - ognuna relativa ad una differente categoria di reati - in cui sono dettagliate le singole fattispecie con una sommaria descrizione delle stesse, le aree aziendali interessate, i processi sensibili identificati all'esito della fase valutativa ed i principi di comportamento di carattere generale e specifico adottati.

Occorre infine rammentare che il Modello Organizzativo non può essere considerato un documento statico, bensì al contrario deve essere visto come uno strumento "vivo" ed in continua evoluzione. Esso potrà infatti essere aggiornato con l'adozione di ulteriori Parti Speciali in seguito alla introduzione di nuovi reati nel D.lgs 231/01, oppure con la previsione di nuove attività sensibili in relazione alle categorie di reati già valutate.

Ovviamente alla base di tale aggiornamento sarà sempre la periodica e indispensabile attività di valutazione dei rischi.

##### **4.1 Individuazione delle categorie di reato considerate a rischio non rilevante**

Preliminarmente si riporta una sintesi della valutazione dei rischi relativa alle categorie di reati per le quali non si è proceduto a redigere una specifica parte speciale.

In relazione a tali categorie di reati, la Società ritiene infatti che i principi codificati nel Codice Etico, nel Codice di Comportamento e nelle diverse Parti Speciali del presente Modello costituiscano sufficienti strumenti di prevenzione e gestione del relativo rischio.

<b>Categorie di reati presupposto a rischio non rilevante</b>	
Reati di criminalità organizzata (Art. 24 <i>ter</i> D. Lgs. 231/01)	I reati richiamati in tale norma non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di Infra.To sia per la difficoltà di ipotizzare un interesse o vantaggio concorrente dell'Azienda in caso di realizzazione della condotta criminosa da parte di soggetti ad essa appartenenti, sia per i presidi pervisti dalla legge ed attuati da Infra.To. La Società, in via prudenziale, e ferma la presenza del Piano di prevenzione della corruzione, ha inserito nel proprio Codice Etico principi e regole di condotta volti ad evitare e stigmatizzare qualsiasi comportamento anche solo prodromico alla realizzazione di tali reati. A ciò si aggiunga che il complesso di norme e procedure operanti nella Società costituisce strumento di prevenzione alla realizzazione dei medesimi.
Reati di criminalità organizzata transnazionale (Legge n. 146/2006)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili sia per la natura stessa della società, sia per l'attività concretamente svolta da Infra.To.
Reati c.d. di falso nummario (Art. 25 bis D. Lgs. 231/01)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio sia per la natura stessa della società, sia per l'attività concretamente svolta da Infra.To, in quanto la stessa non dispone né direttamente né indirettamente dei mezzi tecnici idonei a detta attività.
Reati contro l'industria ed il commercio (Art. 25 bis.1 D. Lgs. 231/01 e art. 12 legge n. 9/2013)	Con riguardo a tale categoria di reati che sono relativi ad attività commerciali e produttive, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di Infra.To ed al suo ambito di attività.
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili

<p>(Art. 25 quater D. Lgs. 231/01)</p>	<p>sia per la natura stessa della società, sia per l'attività concretamente svolta da Infra.To. La società, infatti, non ha rapporti contrattuali con soggetti o società fornitrici o partner commerciali che potrebbero operare in territori potenzialmente sensibili.</p>
<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 quater.1 D. Lgs. 231/01)</p>	<p>I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di Infra.To. che trova pressoché esclusiva possibilità di configurazione nell'ambito di cliniche e strutture sanitarie.</p>
<p>Reati contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies D. Lgs. 231/01)</p>	<p>I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di Infra.To che trova pressoché esclusiva possibilità concreta di configurazione in realtà aziendali che operano nel settore editoriale o dell'audiovisivo, con riferimento a pubblicazioni di materiale pornografico attinente a minori, o, ancora, in imprese che gestiscono siti Internet, che organizzano iniziative turistiche, nelle quali potrebbero ricomprendersi servizi collaterali potenzialmente riconducibili a condotte di sfruttamento della prostituzione minorile. Quanto ai reati connessi alla schiavitù, ove rileva la condotta costituita procacciamento illegale della forza lavoro attraverso il traffico di migranti e la tratta degli schiavi, occorre sottolineare che tali ipotesi di reato si estendono non solo al soggetto che direttamente realizza la condotta illecita, ma anche a chi consapevolmente agevola anche solo finanziariamente la medesima condotta. Nella realtà della Società il rischio-reato in esame pare, in ogni caso, ragionevolmente non configurabile. Fa eccezione il delitto di cui all'art. 603 bis c.p., in relazione al quale è ragionevole ravvisare un rischio limitato; in ogni caso si ritiene che i principi</p>

	contenuti nel Codice Etico oltre a quanto già previsto con riferimento ad altre Attività Sensibili risultino idonei strumenti di disciplina e prevenzione dello stesso.
Reati di abuso e manipolazione di mercato (Art. 25 sexies D. Lgs. 231/01)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di Infra.To ed al suo ambito di attività.
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/01)	In relazione a tale area, in relazione alla quale è ragionevole ravvisare un rischio limitato, si ritiene che i principi contenuti nel Codice Etico oltre a quanto già previsto con riferimento ad altre Attività Sensibili risultino idonei strumenti di disciplina e prevenzione dello stesso.
Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D. Lgs. 231/01)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di Infra.TO sia per il suo ambito di attività sia per la difficoltà di ipotizzare un interesse o vantaggio concorrente dell'Azienda in caso di realizzazione della condotta criminosa da parte di soggetti ad essa appartenenti, sia per i presidi pervisti dalla legge ed attuati da Infra.To. Tali reati trovano invero applicazione nei confronti di società che operano nel settore editoriale o dell'audiovisivo, con riferimento a pubblicazioni di materiale di propaganda xenofoba e/o razzista, o, ancora, in imprese che gestiscono siti Internet.
Responsabilità degli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 12 legge n. 9/2013)	I reati richiamati da tale norma non appaiono ragionevolmente configurabili in considerazione dell'attività di Infra.To.
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di Infra.To. non essendovi alcuna possibilità di

(Art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/01)	contatto con il settore delle competizioni sportive; allo stesso modo è contro l'interesse della Società ed inconciliabile con i fini che essa si pone l'organizzazione del giuoco del lotto, di scommesse o di concorsi pronostici.
---------------------------------------	--

#### 4.2 Individuazione delle categorie di reato considerate rilevanti

Dall'analisi dei rischi condotta dalla Società è emerso che le attività sensibili (che saranno dettagliate nelle singole Parti Speciali) riguardano allo stato attuale principalmente le seguenti categorie di reati:

- A. Reati nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni Artt. 24, 25, 25 - *ter* e 25 - *decies* (Parte speciale "A")
- B. Reati societari – Art. 25 - *ter* (Parte speciale "B")
- C. Reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro – Art. 25 - *septies* (Parte speciale "C")
- D. Reati in materia di criminalità informatica - Art. 24 - *bis* (Parte speciale "D")
- E. Reati in materia ambientale – Art. 25 – *undecies* (Parte speciale "E")
- F. Reati tributari – Art. 25 – *quinquiesdecies* (Parte speciale "F")
- G. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti - Artt. 25 *octies* - 25 *octies* 1 (Parte Speciale "G")

Al momento sono in fase di valutazione i reati di contrabbando (Art. 25 - *sexiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001), nonché i delitti contro il Patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies*).

#### 5. GESTIONE DEL RISCHIO-REATO (RISK MANAGEMENT)

Una volta individuate le aree sensibili della Società ed i profili di rischio è necessario gestire o governare tale rischio, al fine di raggiungere la finalità che ci si prefigge con l'adozione del Modello organizzativo.

In particolare, sulla base dei processi sensibili, come sopra individuati, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio reato; si sono quindi individuate le azioni atte a migliorare o integrare le attuali procedure interne ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello "efficace".

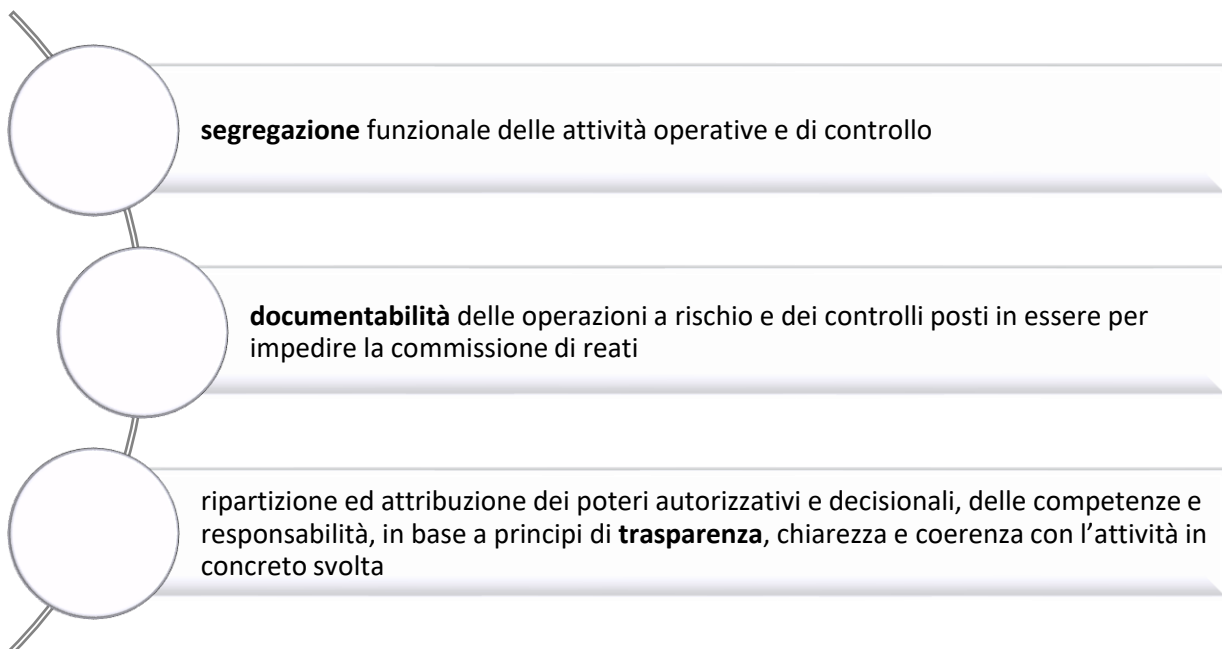
I prossimi paragrafi analizzeranno dunque i quattro strumenti fondamentali previsti dal Decreto e approntati dalla Società per gestire e prevenire il rischio di commissione dei reati:

1. protocolli specifici
2. formazione e informazione
3. il sistema di controllo – l'organismo di vigilanza
4. il sistema disciplinare

### 5.1 Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo preventivo

In seguito all'attività di definizione dei processi nel cui ambito, in astratto, potrebbe configurarsi la possibilità di commettere i reati richiamati dal D.Lgs.231/01, sono stati identificati i protocolli necessari a prevenire la commissione delle fattispecie di rischio-reato rilevate nell'attività di mappatura.

Sono state pertanto esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e, ove ritenuto opportuno, sono state modificate o integrate, nel rispetto dei seguenti principi:



L'obiettivo che la Società si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.

Le procedure di comportamento indicate nel Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione dei poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D.Lgs. 231/01.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa delle procedure dovessero emergere fattori critici l'Azienda provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia alle singole Parti speciali ed alle procedure.

## 5.2 La diffusione del Modello e la formazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Infra.To garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

La diffusione è improntata ai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai destinatari, diversi per ruolo e responsabilità, consapevolezza sui principi di comportamento e di controllo della Società.

Dell'avvenuta adozione o aggiornamento del Modello, è data comunicazione in azienda attraverso la consegna a tutti i dipendenti di un opuscolo informativo in cui sono contenute le informazioni essenziali in forma di estratto e/o tramite email.

La versione più aggiornata del Modello è resa disponibile in formato elettronico o cartaceo in modo che tutti i destinatari possano prenderne visione.

In particolare, il Modello e le procedure relative sono inseriti in intranet nella cartella raggiungibile con il seguente percorso: \\infratosrv\DATIAZIENDA\infrato\Sistema231.

Una copia cartacea integrale, in consultazione, è invece a disposizione degli interessati presso la Segreteria Affari Generali.

### FORMAZIONE

#### a) Dipendenti

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione può avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro, nell'ambito della formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro oppure attraverso un corso specifico di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi del Modello, delle categorie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 rilevanti per la Società e delle aree aziendali considerati sensibili.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione è modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.Lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e adeguatamente documentata.

In particolare, a completamento delle attività di formazione è prevista la compilazione di questionari e di dichiarazioni attestanti l'avvenuta formazione.



## **b) Amministratori, Dirigenti, Sindaci**

Il Modello viene formalmente consegnato agli Amministratori, ai Dirigenti e ai Sindaci al momento della formale adozione dello stesso.

Sono inoltre previsti momenti di informazione mirata con i consulenti legali della Società. Dell'avvenuta adozione del Modello viene, inoltre, data notizia alla Società di revisione.

## **c) Collaboratori, consulenti e soggetti terzi**

Infra.To promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo ed in generale a chiunque abbia rapporti professionali con la Società.

In particolare, la Società ha segnalato sul proprio sito Internet l'avvenuta adozione del Modello 231 e del Codice Etico.

Sul sito della Società è invece pubblicato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione sulla politica e sulle procedure adottate dalla Società, è facoltà della stessa di inserire nei contratti con i Soggetti Terzi una clausola specifica con la quale le parti contraenti si impegnano a rispettare i principi del Codice Etico.

## **5.3 Il sistema di controllo - l'Organismo di Vigilanza (OdV)**

### **5.3.1 L'organismo di Vigilanza**

In ossequio alle previsioni dell'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001 la società si dota di un Organismo di Vigilanza ("OdV"), con autonomi poteri di vigilanza, iniziativa e controllo:

- a. sul funzionamento del Modello, in termini di adeguatezza del medesimo in relazione alla struttura ed ai processi aziendali;
- b. sull'osservanza dei protocolli e delle altre prescrizioni contenute nel Modello volte a prevenire gli illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001 da parte dei Destinatari;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

L'OdV deve avere le seguenti caratteristiche:

- A. autonomia e indipendenza. L'OdV non deve essere coinvolto in attività gestionali e deve godere di indipendenza funzionale e gerarchica, operando con piena discrezionalità, al solo fine di ben adempiere al compito assegnato. L'OdV riferisce direttamente all'Organo amministrativo.
- B. professionalità, necessaria per l'espletamento delle funzioni ad esso demandate dalla legge e dal Modello;
- C. continuità di azione.

L'OdV deve essere dotato delle seguenti competenze:

- A. conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- B. conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- C. capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- D. conoscenza di principi e tecniche proprie di auditing.

L'OdV è composto da un numero massimo di tre membri. L'OdV è nominato dall'Organo amministrativo. La nomina a membro dell'OdV deve essere espressamente accettata.

Dei nominativi e dei recapiti dei membri dell'OdV sono informati tutti i Destinatari del Modello, mediante pubblicazione sul sito dell'ente e comunicazione diretta ai dipendenti. Con la comunicazione sono indicati altresì i recapiti presso i quali poter contattare l'ODV.

Non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche in primo grado, anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per uno dei reati per i quali trova applicazione il D. Lgs. n. 231/2001 ovvero una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

L'OdV resta in carica tre anni. Laddove per qualsiasi ragione un componente dell'Organismo venga meno nel corso del triennio, l'Organo amministrativo provvederà alla sua sostituzione, fino al termine naturale del mandato dell'OdV I membri dell'Organismo rimangono in carica fino alla nomina di nuovo organismo. La nomina è rinnovabile.

I membri dell'OdV possono essere revocati solo dall'Organo amministrativo, consultato l'organo di controllo, per grave violazione dei doveri di vigilanza.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di membri dell'OdV.:

1. la perdita dei requisiti di onorabilità e professionalità sopra indicati;
2. l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero un'infermità che renda il componente dell'OdV. inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza per un periodo superiore a due mesi;
3. una sentenza di condanna della Società, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
4. il sopravvenire di una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità che non sia eliminata, ove possibile, nel termine di 30 giorni.

I membri dell'OdV possono recedere dall'incarico mediante comunicazione scritta con preavviso di almeno 3 mesi.

L'OdV è tenuto ad informare l'Organo amministrativo. ed il presidente dell'organo di controllo del verificarsi di una causa di decadenza. L'Organo amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del membro o dei membri cessati.

I membri dell'OdV sono tenuti ad adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e trattare con riservatezza le informazioni di cui vengono in possesso in relazione all'incarico.

All'OdV è riconosciuto libero accesso agli archivi, ai registri, ai libri e alle scritture contabili della Società, e ad ogni informazione (anche attraverso i colloqui che saranno dallo stesso ritenuti utili), documento o dato relativo alla società, alle operazioni compiute, all'operato

dei dipendenti e degli altri Destinatari del Modello e al funzionamento degli organi gestori, presso qualsiasi ufficio della Società e senza necessità di alcun consenso preventivo.

L'OdV è chiamato a svolgere le seguenti attività:

1. verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello, monitorando la funzionalità del sistema preventivo adottato, anche in relazione al rispetto dei protocolli adottati e attraverso verifiche, anche a campione, periodiche od occasionali in tutti le materie di competenza, ivi compresa la prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene del lavoro;
2. verificare il costante aggiornamento del Modello, suggerendo ove necessario all'Organo Amministrativo le modifiche o integrazioni del Modello in presenza di: i) rilevanti violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) rilevanti modificazioni dell'assetto organizzativo della società; iii) modifiche normative;
3. verificare il periodico aggiornamento della mappatura dei rischi ex D. Lgs. n. 231/2001;
4. rilevare le violazioni del Modello a seguito delle segnalazioni pervenute all'RPCT o delle attività di verifica effettuate;
5. compiere le segnalazioni previste dal sistema sanzionatorio;
6. promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello;
7. riferire periodicamente all'Organo Amministrativo circa lo stato di attuazione e di operatività del Modello;
8. valutare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto.

Delle verifiche effettuate, l'OdV darà atto nel verbale di propria competenza e nella relazione periodica alla direzione.

L'OdV ha inoltre facoltà di ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si rendesse necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, pur restando responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo affidati. Ai consulenti si estende l'obbligo di diligenza e riservatezza che caratterizza le attività dell'OdV.

Per l'affidamento degli incarichi di consulenza la Società, si doterà, sentito l'OdV, di un budget a copertura della spesa e si occuperà delle procedure di selezione.

L'OdV risponde del proprio operato ai sensi del sistema disciplinare. E' inoltre responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'espletamento dell'incarico.

L'OdV informa la direzione dell'ente (nella persona dell'Organo amministrativo, ovvero nella persona da questi indicata) circa i controlli effettuati e l'esito di ogni verifica.

Quando ne ravvisi l'opportunità, l'OdV informa l'Organo amministrativo e/o l'Organo di controllo sull'attività svolta e/o su fatti rilevanti, ovvero richiede di essere ascoltato in sede assemblea.

### **5.3.2 Flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza**

#### Obblighi di informazione

L'OdV riceve da parte dei Destinatari i flussi informativi previsti dal Modello aventi ad oggetto tutte le notizie e le informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei fatti di reato ex D.lgs. 231/01, dell'adeguatezza, dell'aggiornamento e del rispetto del Modello e del Codice Etico, nonché ogni altra informazione ritenuta utile ai fini del miglioramento del Modello, del Codice Etico e degli altri documenti che ne costituiscono parte integrante.

A livello generale e a titolo esemplificativo devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

1. i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i destinatari del modello, direttamente o indirettamente;
2. visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
3. relazioni interne dalle quali emergano responsabilità da parte di soggetti aziendali per le ipotesi di reato previste dal decreto;
4. i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
5. i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, nel caso in cui rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
6. rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
7. esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
8. l'esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
9. qualunque informazione ritenuta utile ed opportuna ai fini dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.

Rientrano inoltre negli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV anche le notizie correlate a:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni delle deleghe e delle procure assegnate.

Per ulteriori obblighi di informazione nei confronti dell'OdV nell'ambito delle aree sensibili si rinvia alle **Parti Speciali** del presente modello nonché alla procedura "**Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**".

#### Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sul piano programmatico delle attività che intende svolgere, sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, tramite invio di una relazione informativa, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

Una copia della relazione è trasmessa al Collegio Sindacale.

È inoltre prevista una informativa informale e continuativa nei confronti dell'Amministratore Delegato sulla normale operatività dell'Organismo, quali verifiche svolte, attività formative, evoluzioni della normativa di riferimento ecc.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dall'Amministratore Delegato o dal Consiglio di Amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Le riunioni con gli Organi interessati devono essere verbalizzate e copie dei verbali sono custodite dall'OdV.

Nell'ambito del reporting semestrale vengono affrontati, a titolo non esaustivo, i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute dall'RPCT nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni del Modello, del Codice Etico o del Codice di Comportamento ovvero in ordine alla commissione di reati presupposto, sempre nel rispetto del dovere di riservatezza previsti dalla Legge e dal Regolamento interno;
- eventuali iniziative di formazione sul Modello e sul decreto 231/01;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello per verificarne l'efficacia e l'adeguatezza in relazione ai reati da prevenire.

### Whistleblowing e rapporti con il RPCT

A tutela dell'integrità della Società, tutte le funzioni di Infra.To e determinati soggetti esterni alla Società hanno la facoltà di segnalare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione della funzione svolta (c.d. "segnalazioni").

Tale facoltà si inserisce nell'ambito della più ampia facoltà di segnalazione degli illeciti di cui la persona segnalante è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo disciplinata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (cd. direttiva whistleblowing) di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

È stato all'uopo adottato aggiornato il Regolamento aziendale per la segnalazione di violazioni e per la protezione delle persone segnalanti cui si rinvia (presente nella intranet aziendale e sul sito internet della Società nella Sezione Società trasparente) il cui scopo è rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire ed i timori di ritorsioni o discriminazioni e fornire indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, alle modalità di trasmissione delle segnalazioni ed alle forme di tutela che vengono riservate dal nostro ordinamento.

Nel caso in cui l'RPCT verifichi l'eventuale rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/01, informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e si coordinerà con lo stesso per la gestione della segnalazione (sempre garantendo la riservatezza del segnalante, dell'eventuale facilitatore, della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione, ove sussistano i requisiti).

L'Organismo di Vigilanza sarà, a sua volta, tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione (contenuto della segnalazione e relativa documentazione).

Alla luce della forte integrazione tra "sistema 231" e Piano di Prevenzione della Corruzione sono fondamentali il coordinamento e la collaborazione tra OdV e Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, attuati attraverso riunioni periodiche, momenti di formazione comuni e flussi informativi tra i due organi.

Con riferimento a tale ultimo aspetto si rinvia alla procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" per l'esame delle informazioni (diverse dalle segnalazioni) che il RPCT deve trasmettere all'OdV. L'OdV dovrà invece trasmettere tempestivamente al RPCT ogni informazione che sia rilevante in materia di trasparenza e anticorruzione.

### **Tutela del segnalante**

Nel regolamento sono stabilite regole e protocolli diretti a garantire il rispetto dell'art. 6, comma 2 bis D. Lgs. 231/2001, che prevede che tutte le funzioni aziendali e tutti coloro che operano per la Società sono tenuti ad assicurare la riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. sull'identità dei soggetti aziendali che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.

Tale riservatezza deve essere assicurata durante tutte le fasi della gestione della segnalazione, al fine di scongiurare qualunque atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In osservanza del dovere di riservatezza, le informazioni acquisite dall'OdV saranno, dunque, trattate in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza dell'identità della persona segnalante e della segnalazione inoltrata nonché degli altri soggetti previsti dal D. lgs. 24/23;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti.



### 5.3.3 Conservazione delle informazioni

Le informazioni ed i *report* previsti dal Modello Organizzativo vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base (informatico e/o cartaceo) strettamente riservato per un periodo di 10 anni.

L'accesso ai dati del *data base* è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e a persone da questi delegate e autorizzate.

Tali ultimi soggetti, nel consultare le informazioni contenute nel *data base*, sono tenuti ad osservare gli stessi doveri di comportamento cui è tenuto l'OdV; eventuali violazioni di tali doveri costituiscono, per i soggetti appartenenti alla Società, illecito disciplinare e comportano la responsabilità prevista dal capitolo seguente.

### 5.4 Il sistema disciplinare

#### Funzione del sistema disciplinare. Principi generali

Il Modello per essere rispondente ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo 231/01 deve prevedere altresì, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b), un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

La tipologia e l'entità della sanzione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto:

- dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione
- dell'elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa)
- della rilevanza degli obblighi violati
- della potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01
- del livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato
- della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio
- dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

#### Violazioni del Modello, del Codice Etico e del Codice di Comportamento

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo, comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01:



- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, l'omissione di controlli, etc.);
- 3) comportamenti non conformi alle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento;
- 4) le violazioni del dovere di riservatezza e delle misure di tutela dell'identità delle funzioni aziendali che segnalano reati presupposto o violazioni del Modello;
- 5) iniziative ritorsive o discriminatorie, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamenti ritorsivi o discriminatori o mutamenti di mansioni, contro funzioni aziendali che segnalano reati presupposto o violazioni del Modello;
- 6) segnalazioni rivelatesi infondate ed effettuate con dolo o colpa grave all'esito dell'attività di accertamento interno condotta dall'OdV ovvero all'esito delle risultanze di un procedimento penale, civile o amministrativo.

*Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale*

L'art. 2104 c.c. individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello, del Codice Etico e del Codice di Comportamento rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

La violazione di tali prescrizioni costituisce dunque illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, in particolare dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dalle normative speciali applicabili al rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri e dal CCNL Tpl-Mobilità.

Le infrazioni verranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati secondo quanto previsto nella normativa suindicata.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti nell'art. 37 del R.D. 148/31 all. A) e nel richiamato CCNL, art. 14.

A titolo esemplificativo:

- incorre nei provvedimenti di censura o di biasimo verbale o scritto il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio, e a titolo non esaustivo, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli) o adotti, nell'espletamento di attività nelle "Attività Sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "mancanza lieve" di cui all'art. 40 R.D. 148/31 all. A o all'art. 14 CCNL Tpl-Mobilità;
- incorre nel provvedimento della multa il dipendente che adotti nell'espletamento di attività nelle "Attività Sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta "mancanza di diligenza" o la

- commissione di "abusi e negligenze" di cui all'art. 41 R.D. 148/31 all. A o della recidiva nelle mancanze sanzionabili con il biasimo di cui all'art. 14 CCNL Tpl-Mobilità;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, cui può essere aggiunto il trasloco punitivo, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle "Attività Sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero, compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla Società o esponga a una situazione oggettiva di pericolo l'integrità dei beni dell'Azienda, dovendosi in tali comportamenti ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi costituenti la "mancanza di diligenza che arrechi danno al servizio o agli interessi dell'Azienda" o il "volontario inadempimento ai propri doveri" di cui all'art. 42 R.D. 148/31 all. A o la "dimostrata responsabilità che arrechi danno" di cui all'art. 14 CCNL Tpl-Mobilità;
  - incorre nei provvedimenti di proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga, di retrocessione, con o senza trasloco punitivo, o nel licenziamento ai sensi dell'art. 14 CCNL Tpl-Mobilità il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività nelle "Attività Sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'ipotesi di "rifiuto d'obbedienza" di cui all'art. 43 R.D. 148/31 all. A; ovvero causi all'azienda un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio integrante l'ipotesi di "trascuratezza che abbia recato grave danno" di cui all'art. 44 R.D. 148/31 all. A, o ancora in ipotesi di recidiva rilevante, o "abuso di fiducia", di cui all'art. 14 CCNL Tpl-Mobilità;
  - incorre nel provvedimento di destituzione o del licenziamento per giusta causa il dipendente che nell'espletamento delle attività nelle "Attività Sensibili" adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento "l'avvalersi della propria condizione o autorità per recare danno all'azienda" o il "procurarsi o far lucrare ad altri vantaggi indebiti" o ancora il "defraudare o contribuire affinché altri defraudi l'azienda dei suoi interessi od averi" di cui all'art. 45 R.D. 148/31 All. A, ovvero il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei confronti del dipendente, non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto, in relazione:

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

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui al CCNL, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte del Direttore Amministrativo che è il soggetto responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

#### *Misure nei confronti dei dirigenti*

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico o del Codice di Comportamento e la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

#### *Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dei Sindaci*

In caso di violazione del presente Modello o delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o nel Codice di Comportamento da parte dell'Organo Amministrativo o dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo di Controllo ovvero l'Organo Amministrativo, il quale provvederà ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo le indicazioni previste dallo Statuto e dalla vigente normativa.

#### *Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi*

I comportamenti in violazione del Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori), per quanto attiene le regole agli stessi applicabili, sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti.