



**Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ai sensi del
Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

INDICE

PARTE GENERALE	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	8
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche ...	8
1.2. Sanzioni	17
1.3. Delitti tentati	19
1.4. Delitti commessi all'estero	19
1.5. Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità del giudice	19
1.6. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	19
2. LA LEGGE 190/2012 E LE CORRELAZIONI CON IL D.LGS. 231/2001	20
3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI AEROPORTI DI PUGLIA S.P.A.	23
3.1. Obiettivi e Mission Aziendale	23
3.2. Modello di Governance	24
3.3. Assetto organizzativo	24
3.4. Adozione del Modello da parte di AdP	25
3.4.1. Destinatari del Modello	25
3.4.2. Finalità del Modello	25
3.4.3. Processo di predisposizione ed aggiornamento del Modello	26
3.5. Struttura del Documento	27
3.6. Elementi del Modello	28
3.7. Modifiche ed integrazioni del Modello	29
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	30
4.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	33
4.3. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi Societari	35
4.4. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (whistleblowing)	35
4.4.1. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	36
4.4.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	37
4.5. Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'Organismo di Vigilanza	38

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

5. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE ED ALL'ESTERNO.....	38
5.1. Informazione e formazione del personale	38
5.2. Informativa a terzi	38
6. SISTEMA DISCIPLINARE/SANZIONATORIO	39
6.1. Principi generali	39
6.2. Destinatari	39
6.3. Sanzioni /misure previste	39
6.3.1. Sanzioni per i Dipendenti non dirigenti	40
6.3.2. Sanzioni per i dirigenti	42
6.3.3. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	43
6.3.4. Misure nei confronti dei componenti dell'OdV	43
6.3.5. Misure nei confronti dei terzi destinatari del Codice Etico	44
6.3.6. Riepilogo delle sanzioni applicabili per categoria di destinatario	44
6.4. Procedimento di applicazione delle sanzioni	45
6.4.1 Il procedimento nei confronti dei Dipendenti	46
6.4.2 Il procedimento nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	46
6.4.3 Il procedimento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	47
6.4.4 Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari del Codice Etico	48
PARTI SPECIALI.....	49
PREMESSA ALLE PARTI SPECIALI	50
1. Obiettivo e struttura delle Parti Speciali	50
2. Protocolli generali	51
3. Scheda di riepilogo aree a rischio, attività a rischio, presidi di controllo e reati applicabili	52
PARTE SPECIALE "A"	60
A.1 REATI IN DANNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24, 25 E 25-DECIES DEL DECRETO) E DELITTO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI (ART. 25-TER, LETTERA S-BIS DEL DECRETO).....	61
A.2 AREE A RISCHIO, SOGGETTI ADP COINVOLTI, POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI E PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIFICI	68
A.3 TABELLA RIEPILOGATIVA DELLA PARTE SPECIALE A.....	102

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

A.4 SANZIONI EX D.LGS. 231/01 RELATIVE AI REATI TRATTATI NELLA PRESENTE PARTE SPECIALE.....	143
PARTE SPECIALE “B”	147
B.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI SOCIETARI (ART. 25-TER DEL DECRETO).....	148
B.2 AREE A RISCHIO, SOGGETTI ADP COINVOLTI, POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI E PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIFICI.....	150
B.3 TABELLA RIEPILOGATIVA DELLA PARTE SPECIALE B.....	160
B.4 SANZIONI EX D. LGS. 231/01 REALTIVE AI REATI TRATTATI NELLA PRESENTE PARTE SPECIALE	171
PARTE SPECIALE “C”	173
C.1 LA TIPOLOGIA DEI DELITTI RELATIVI ALLA SALUTE ED ALLA SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO).....	174
C.2 AREE A RISCHIO, SOGGETTI ADP COINVOLTI, POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI E PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIFICI.....	175
C.3 TABELLA RIEPILOGATIVA DELLA PARTE SPECIALE C.....	193
C.4 SANZIONI EX D. LGS. 231/01 REALTIVE AI REATI TRATTATI NELLA PRESENTE PARTE SPECIALE	201
PARTE SPECIALE “D”	202
D.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI RELATIVI A RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE’ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES DEL DECRETO)	203
D.2 AREE A RISCHIO, SOGGETTI ADP COINVOLTI, POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI E PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIFICI.....	204
D.3 TABELLA RIEPILOGATIVA DELLA PARTE SPECIALE D.....	215
D.4 SANZIONI EX D. LGS. 231/01 REALTIVE AI REATI TRATTATI NELLA PRESENTE PARTE SPECIALE	236
PARTE SPECIALE “E”	237
E.1 LA TIPOLOGIA DEI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI E DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D’AUTORE (ARTT. 24-BIS E 24-NOVIES DEL DECRETO).....	238
E.2 AREE A RISCHIO, SOGGETTI ADP COINVOLTI, POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI E PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIFICI.....	241
E.3 TABELLA RIEPILOGATIVA DELLA PARTE SPECIALE E	250
E.4 SANZIONI EX D. LGS. 231/01 REALTIVE AI REATI TRATTATI NELLA PRESENTE PARTE SPECIALE	256
PARTE SPECIALE “F”	257
F.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO).....	258

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

F.2 AREE A RISCHIO, SOGGETTI ADP COINVOLTI, POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI E PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIFICI.....	263
F.3 TABELLA RIEPILOGATIVA DELLA PARTE SPECIALE F	273
F.4 SANZIONI EX D. LGS. 231/01 REALTIVE AI REATI TRATTATI NELLA PRESENTE PARTE SPECIALE	280
PARTE SPECIALE “G”	283
G. LE ALTRE CATEGORIE DI REATO CONSIDERATE A RISCHIO	284
G.1 LA TIPOLOGIA DEI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER DEL DECRETO).....	284
G.2 DELITTI DI FALSITA’ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-BIS DEL DECRETO)	290
G.3 DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1 DEL DECRETO).....	292
G.4 DELITTI CON FINALITA’ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25-QUATER DEL DECRETO)	295
G.5 DELITTI CONTRO LA PERSONALITA’ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUES DEL DECRETO)	303
G.6 REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E’ IRREGORALE (ART. 25-DUODECIES DEL DECRETO)	305
G.7 DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 25-OCTIES.1 DEL DECRETO).....	308
G.8 DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25-SEPTIESDECIES DEL DECRETO) E RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25- DUODEVICIES DEL DECRETO)	312
G.9 TABELLA RIEPILOGATIVA DELLA PARTE SPECIALE G	317
G.10 SANZIONI EX D. LGS. 231/01 REALTIVE AI REATI TRATTATI NELLA PRESENTE PARTE SPECIALE	358
PARTE SPECIALE “H”	361
H.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI TRIBUTARI (ART. 25- QUINQUESDECIES DEL DECRETO)	362
H.2 AREE A RISCHIO, SOGGETTI ADP COINVOLTI, POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI E PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIFICI	364
H.3 TABELLA RIEPILOGATIVA DELLA PARTE SPECIALE H.....	368
H.4 SANZIONI EX D.LGS. 231/01 REALTIVE AI REATI TRATTATI NELLA PRESENTE PARTE SPECIALE.....	371
PARTE SPECIALE “I”	372
I.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI DI CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIESDECIES DEL DECRETO)	373

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

I.2 AREE A RISCHIO, SOGGETTI ADP COINVOLTI, POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI E PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIFICI.....	376
I.3 TABELLA RIEPILOGATIVA DELLA PARTE SPECIALE I	381
I.4 SANZIONI EX D.LGS. 231/01 REALTIVE AI REATI TRATTATI NELLA PRESENTE PARTE SPECIALE.....	387

ALLEGATI

1. Codice Etico
2. Organigramma
3. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

PARTE GENERALE

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “Decreto” o “D.Lgs. 231/01”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità, a carico di società ed associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito denominate “Enti”), per alcuni reati commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro funzione centrale e struttura operativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità della persona giuridica comporta l’applicazione di sanzioni che si aggiungono a quelle penali per la persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe, per quanto possibile, oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

L’Ente non risponde quando ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L’elenco dei reati che danno luogo alla responsabilità dell’Ente è tassativamente previsto dalla legge e solo con legge può essere modificato. Alla data di approvazione del presente documento, è costituito dalle seguenti tipologie di condotte illecite richiamate espressamente nel Decreto:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01, introdotti con l’entrata in vigore del Decreto stesso) che comprendono:
 - peculato (art. 314 comma 1 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea;
 - peculato mediante profitto dell’errore altrui (art. 316 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea;
 - malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);
 - truffa (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 - frode informatica (art. 640-ter c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione per l’esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319 c.p.);
 - circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode ai danni del Fondo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 23 dicembre 1986 n. 898);
- delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350), costituiti da:
 - falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- reati societari (art. 25-*ter* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61), vale a dire:
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - fatti di lieve entità (art. art. 2621-*bis* c.p.);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c.)¹;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)²;
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c. co. 3);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c. co. 1);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7), comprendenti:
 - associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
 - circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.);
 - assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
 - arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
 - organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*1 c.p.);
 - addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
 - finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 - *quinquies*1 c.p.);

¹ Il nuovo reato di falso in prospetto è stato introdotto dall'art. 34 della L. n. 262 del 2005, che ha disposto contestualmente l'abrogazione dell'art. 2623 c.c.. Poiché l'art. 25-*ter*, fa espresso richiamo all'art. 2623 c.c. quale presupposto dell'illecito amministrativo, l'abrogazione della norma del codice civile, cui non si accompagna l'integrazione dell'art. 25-*ter* con il riferimento alla nuova fattispecie dell'art. 173-bis TUF, dovrebbe determinare, quale conseguenza, la non applicabilità della sanzione amministrativa ai sensi del Decreto al nuovo reato di falso in prospetto (in tal senso di veda anche quanto riportato successivamente in merito al reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione).

² Il D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, nel riformare l'intera materia della revisione legale, ha disposto l'abrogazione dell'art. 2624 (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), fattispecie sostituita dall'art. 27 del medesimo D.Lgs.. L'abrogazione della norma del codice civile, non è stata però accompagnata dalla sostituzione, nell'art. 25-*ter*, del riferimento all'art. 2624 con il riferimento alla nuova fattispecie di reato di cui all'art. 27 D.Lgs. n. 39 del 2010 (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale). Ciò comporterebbe la non applicabilità della nuova fattispecie di reato nell'ambito del D.Lgs. 231/2001. In tal senso si è anche espressa la Corte di Cassazione (Sezioni Unite Penali, sentenza n. 34476 del 23 giugno 2011), stabilendo che: "il d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, nell'abrogare e riformulare il contenuto precettivo dell'art. 174-bis T.U.F. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), non ha influenzato in alcun modo la disciplina propria della responsabilità amministrativa da reato dettata dall'art. 25-*ter* d.lgs. n. 231 del 2001, poiché le relative fattispecie non sono richiamate da questo testo normativo e non possono conseguentemente costituire fondamento di siffatta responsabilità".

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies*2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis*);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- istigazione a commettere delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 11 agosto 2003 n. 228), costituiti da:
 - riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
 - pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-*undecies*);
- reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* D.Lgs.231/01 introdotto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62), vale a dire:
 - abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 Testo unico della finanza);
 - manipolazione del mercato (art. 185 Testo unico della finanza);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7);
- reati transnazionali (introdotti dall'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146)³ di:

³ Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico del Presidente della Repubblica del 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma dell'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377-*bis* e 378 c.p.);
- delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123), riguardanti:
 - omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.);
- reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.), nonché autoriciclaggio (art. 648-*ter.1* c.p.) (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48), che comprendono:
 - documenti informatici (491-*bis* c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
 - detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici o altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.);
 - detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-*quinqies* c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-*quater* c.p.);
 - detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-*quinqies* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-*bis* c.p.);

- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato;

- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;

- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c. p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.);
- violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (articolo 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, n. 105);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94), costituiti da:
 - associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1190, n. 309);
 - illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, c. 2, lett. a) n. 5 c.p.p.);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99), che comprendono:
 - turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. del 23 luglio 2009, n. 99), contemplati dalle norme di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171 c.1 lett. a-bis) e c.3, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della L. n. 633/1941);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 3 agosto 2009, n. 116);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121), relativi a:
 - norme poste a tutela delle specie animali e vegetali protette e di habitat all'interno dei siti protetti (artt.727-*bis* e 733-*bis* c.p.);
 - norme in materia di scarichi di acque reflue previste dal Testo Unico Ambientale (art. 137 co. 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. n. 152/2006);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, co. 1, 3, 4, 5 e 6 primo periodo, D.Lgs. n. 152/2006);
 - omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257, co. 1 e 2 D.Lgs. n. 152/2006);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 co. 4, secondo periodo, D.Lgs. n. 152/2006);
 - traffico illecito di rifiuti (art. 259, co. 1, D.Lgs. 152/2006);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, co. 1 e 2, D.Lgs. n. 152/2006, abrogato dall'art. 7 D.Lgs. 21/18 ed inserito all'art. 452-*quaterdecies* c.p.);
 - falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260-*bis*, co. 6, 7, secondo e terzo periodo e 8 D.Lgs. n. 152/2006)⁴;
 - superamento dei valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, co. 5, D.Lgs. n. 152/2006);
 - norme a tutela dell'ozono stratosferico (art. 3 co. 6 L. n. 549/1993);
 - norme sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (L. n. 150/1992 art. 1 co. 1 e 2, art. 2 co. 1 e 2, art 3-*bis* co. 1, art. 6 c. 4);
 - norme finalizzate alla prevenzione dell'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9, D.Lgs. n. 202/2007);
 - inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.), si fa riferimento ai delitti di cui ai due punti precedenti, commessi per colpa;

⁴ La Legge di 11 febbraio 2019, n. 12 di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge 14 dicembre 2018, n. 135: "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione" all'art. 6 ha confermato la soppressione, dal primo gennaio 2019 del Sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (Sistri). Tale sistema è sostituito da un Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti. Fino al termine di piena operatività di tale registro, la tracciabilità dei rifiuti deve essere assicurata mediante le registrazioni cartacee pervigenti al Sistri. Stante l'abrogazione del Sistri e le nuove previsioni legislative, si può rilevare al momento la conseguente inapplicabilità dei reati previsti dall'art. 260-bis del D.Lgs 152/06, richiamato dal D. Lgs. 231/01 (art. 25-undecies c. 2 lett. g).

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- delitti associativi aggravati (art. 452-*octies* c.p.), vale a dire delitti previsti dal titolo VI-*bis* del c.p. compiuti in associazione per delinquere o in associazione di tipo mafioso anche straniere;
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109), relativo a:
 - impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, co. 12-*bis*, D.Lgs. 286/98);
 - promozione, direzione, organizzazione, finanziamento o effettuazione di trasporto di stranieri nel territorio dello Stato, ovvero compimento di altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato o di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente (art. 12, co. 3, 3-*bis* e 3-*ter*, D.Lgs. 286/98);
 - favoreggiamento della permanenza di stranieri in condizioni di illegalità nel territorio dello Stato (art. 12, co. 5, D.Lgs. 286/98);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 20 novembre 2017, n. 167), relativo all'art. 3, co. 3-*bis*, L. 654/75 (da intendersi riferito all'art. 640-*bis* c.p. "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa", ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. 21/18);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. n. 39/2019), relativi a:
 - frodi in competizioni sportive (art. 1 L. n. 401/1989);
 - esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. n. 401/1989).
- reati tributari (art. 25-*quingiesdecies* D.Lgs. n. 231/01 introdotto dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124/2019):
 - dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 commi 1 e 2-*bis* D.Lgs. 74/2000);
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
 - dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000) se la frode IVA ha carattere transnazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di Euro;
 - omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000) se la frode IVA ha carattere transnazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di Euro;
 - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 commi 1 e 2-*bis* D.Lgs. 74/2000);
 - occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
 - indebita compensazione (art. 10-*quater* D.Lgs. 74/2000) se la frode IVA ha carattere transnazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di Euro;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 5 comma 1 lettera d) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75):
 - contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*bis* DPR n. 43/1973);
 - circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*ter* DPR n. 43/1973);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* DPR n. 43/1973);
 - altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
 - circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 184), che comprendono:
 - indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*ter* c.p.);
 - detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater*);
 - frode informatica (art. 640-*ter* c.p.), nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;
 - ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

pagamento diversi dai contanti, salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente;

- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge n. 22 del 9 marzo 2022) che comprendono:
 - furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.);
 - appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
 - ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.);
 - falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.);
 - violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.);
 - importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.);
 - uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.);
 - distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.);
 - contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D.Lgs. 231/01 introdotto con Legge n. 22 del 9 marzo 2022), che comprendono:
 - riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);
 - devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).

1.2. SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

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

In particolare, le sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (fermo restando quando previsto dall'art. 25 c. 5 del Decreto), hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

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

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come anticipato, l'art. 25 del Decreto prevede, per alcuni dei delitti in esso richiamati, che nei casi di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un soggetto subordinato. Se prima della sentenza di primo grado l'Ente si è efficacemente adoperato 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 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, le sanzioni interdittive hanno la durata da tre mesi a due anni.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
 - da soggetti in posizione apicale; ovvero
 - da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare, quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità dell'Ente (art. 23).

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, e di importo variabile fra un minimo di euro 258,23 ed un massimo di euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).

Oltre alle predette sanzioni, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

1.3. DELITTI TENTATI

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati. Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. Si tratta di un'ipotesi particolare di c.d. "*recesso attivo*", previsto dall'art. 56, co. 4, c.p..

1.4. DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verifica, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p..

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO E SINDACATO DI IDONEITÀ DEL GIUDICE

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e, per regola, è ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale. Il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti dell'autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

1.6. AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i dipendenti non apicali, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto, nella sua recente evoluzione, ha inoltre specificato altri requisiti da prevedere nei modelli di organizzazione, gestione e controllo, per i quali si rinvia ai successivi paragrafi relativi alle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e al sistema disciplinare.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

2. LA LEGGE 190/2012 E LE CORRELAZIONI CON IL D.LGS. 231/2001

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" (c.d. "*Legge Anticorruzione*" e di seguito anche "*Legge 190/2012*" o "*Legge*"), per perseguire i seguenti obiettivi:

- ridurre l'opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

Nel corso degli anni, la Legge è stata modificata ed integrata da successive normative, nonché oggetto di determinazioni a cura dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche “ANAC”).

Tra i vari soggetti tenuti al rispetto della Legge Anticorruzione, risultano anche le società in controllo pubblico, tra cui rientra Aeroporti di Puglia, tenute ad adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Si precisa che il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un’accezione ampia; difatti come si legge già nel primo Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche “PNA”): *“Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.”*

Per quanto sopra la Legge 190/12 non fa riferimento ad un preciso catalogo di reati, a differenza del D.Lgs. 231/01 e prende in considerazione le situazioni in cui una persona agisce per ottenere un vantaggio privato, e non, come previsto dal Decreto 231, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

Come stabilito dall’ANAC *“...in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le società integrano il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell’aggiornamento annuale e della vigilanza dell’A.N.AC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.”*

Aeroporti di Puglia S.p.A. ha quindi riportato le misure integrative ex L. 190/12 in apposito documento denominato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche “PTPCT” o “Piano Anticorruzione”) approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche “RPCT”), mentre gli elementi comuni alle due normative di riferimento, sono trattati nel presente documento; in particolare, sono da considerarsi validi anche ai fini della L. 190/12:

- nella Parte Generale:
 - il documento sottostante alla realizzazione dell’aggiornamento del Modello ex D.Lgs. 231/01 (descritto nel paragrafo 3.4.3. “Processo di predisposizione ed aggiornamento del modello”) che costituisce anche la base per la predisposizione del Piano Anticorruzione, ovvero le “Schede di analisi ex D.Lgs. 231/01 e L. 190/12: profilo di rischio, presidi esistenti e proposte di miglioramento”, in cui è rappresentato, per ogni area a rischio reato:
 - l’analisi dei rischi potenziali, con riguardo ad alcune delle possibili modalità attuative dei reati nello specifico contesto aziendale;
 - il sistema di controlli preventivi esistente nelle aree di attività a rischio;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- le proposte di miglioramento del sistema di controllo interno;
- le componenti del sistema di controllo preventivo che sono attuate a livello aziendale per garantire sia l'efficacia del Modello sia adeguate misure per la prevenzione dei reati previsti dalla L. 190/12 (la descrizione di tali componenti è riportata nel paragrafo 3.6 "Elementi del Modello"). In particolare questi elementi comuni del sistema di controllo preventivo sono:
 - principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
 - sistema organizzativo formalizzato e chiaro;
 - procedure, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
 - poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
 - sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
 - sistema di monitoraggio e di gestione della documentazione;
 - sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
 - sistema disciplinare/sanzionatorio adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre indicazioni del Modello;
- le interrelazioni tra OdV e RPCT nello svolgimento delle rispettive attività, descritte nel Paragrafo 4.2 "Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza", che:
 - sancisce come OdV e RPCT, pur nel rispetto della reciproca autonomia, alla luce dell'integrazione tra il Piano Anticorruzione ed il Modello, debbano svolgere le rispettive proprie attività in coordinamento, valutando le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio, anche per evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli;
 - stabilisce come OdV e RPCT possano consultarsi in qualsiasi momento per verificare specifici aspetti di comune interesse;
- le modalità di interrelazione tra OdV e RPCT nel caso di segnalazioni ricevute in merito a tematiche connesse con la L. 190/12 ed il D.Lgs. 231/01, descritte nel Paragrafo 4.4.1 "Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza";
- nella Parte Speciale A del presente documento, la descrizione dei presidi di controllo delle aree a rischio in cui è previsto il rischio astratto di fenomeni di corruzione che sono comuni tra D.Lgs. 231/01 e L. 190/12;
- nel Codice Etico (allegato 1 del Modello):
 - i principi etici nella condotta delle attività aziendali (indicati nel capitolo 3 "principi di comportamento nella gestione delle attività della Società") in cui è previsto il rischio di corruzione;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- le interrelazioni tra OdV e RPCT nell'attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI AEROPORTI DI PUGLIA S.P.A.

3.1. OBIETTIVI E MISSION AZIENDALE

Aeroporti di Puglia S.p.A. (di seguito denominata “Aeroporti di Puglia”, o “AdP” o la “Società”), costituita nel 1984, nasce con la ragione sociale “Società Esercizio Aeroporti Puglia S.p.A. (S.E.A.P.)” modificata poi nel 2006, allo scopo di:

- gestire gli scali del sistema aeroportuale pugliese (Bari, Brindisi, Foggia e Grottaglie) nonché di altri aeroporti in Italia ed all'estero, nell'ambito di attività connesse agli obiettivi generali di sviluppo economico del territorio pugliese;;
- promuovere il miglioramento ed il potenziamento degli aeroporti pugliesi;
- promuovere ed incrementare i collegamenti aerei interni ed esteri e contribuire allo sviluppo economico e turistico della Regione Puglia.

La Società ha sede legale a Bari ed allo stato attuale è controllata per il 99,5978% dalla Regione Puglia e partecipata, per la restante parte, da vari Enti (territoriali e non) operanti nell'ambito della Regione, ovvero da:

- la C.C.I.A.A. di Taranto (0,3062%);
- la Città Metropolitana di Bari (0,044%);
- il Comune di Bari (0,031%);
- il Comune di Brindisi (0,009%);
- la Provincia di Foggia (0,007%);
- la C.C.I.A.A. di Brindisi (0,003%);
- la Provincia di Brindisi (0,002%).

Aeroporti di Puglia, gestisce in regime di concessione totale quarantennale gli aeroporti di Bari, Brindisi, Foggia e Taranto Grottaglie, che costituiscono la Rete aeroportuale pugliese, la prima ad essere designata in Italia recependo la Direttiva UE 2009/12, legge n. 27/2012 ed in conformità al Piano nazionale degli aeroporti.

La Società opera quale concessionaria per la “*progettazione, lo sviluppo, l'adeguamento, la gestione, la manutenzione e l'uso degli impianti e delle infrastrutture aeroportuali, comprensivi dei beni demaniali, degli aeroporti di Bari, Brindisi, Foggia e Grottaglie*”, in virtù della convenzione stipulata con l'Ente Nazionale Aviazione Civile (ENAC) in data 25 gennaio 2002. Rientra, pertanto, tra le sopracitate attività, anche la gestione dei servizi aviation e non aviation.

Le **attività aviation** comprendono, tra gli altri, i seguenti servizi:

- gestione delle infrastrutture centralizzate;
- assistenza passeggeri, di rampa e merci;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- gestione dell'assistenza a terra (handling), attività svolta in concorrenza con altro operatore, ancorché attualmente AdP gestisce le attività di servizio a terra per la maggior parte dei vettori che operano sugli scali pugliesi;
- servizi di sicurezza: la Società ha acquistato tutte le attrezzature necessarie ad effettuare il controllo dei passeggeri e dei loro bagagli a mano e da stiva, mentre l'attività di controllo è affidata in outsourcing, per tutti gli scali, ad istituti di vigilanza dotati dei requisiti ex D.M. 18/99.

Le **attività non aviation** comprendono:

- subconcessioni di spazi a terzi: le subconcessioni si riferiscono, principalmente, ad attività di autonoleggio, ristorazione, di retail, e rifornimento di combustibile agli aeromobili, di uffici e spazi a supporto dell'attività aviation;
- gestione degli spazi pubblicitari: AdP è concessionaria del servizio di affissione ed affida a terzi, in subconcessione, la gestione degli spazi pubblicitari;
- gestione del servizio di parcheggio a pagamento (anche tale attività è affidata in sub concessione).

3.2. MODELLO DI GOVERNANCE

La corporate governance di AdP, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

- ASSEMBLEA DEI SOCI, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e/o dallo Statuto;
- CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, investito dei poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere gli atti che ritenga necessari ed opportuni per la realizzazione dell'oggetto sociale, ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e dallo Statuto – all'Assemblea dei Soci;
- COLLEGIO DEI SINDACI, cui spetta il compito di vigilare sulla:
 - osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;
- SOCIETÀ DI REVISIONE, iscritta nell'albo tenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, all'uopo incaricata dall'Assemblea dei Soci allo svolgimento del controllo contabile ai sensi dell'art. 2409/bis, comma 1 c.c..

3.3. ASSETTO ORGANIZZATIVO

La struttura organizzativa di Aeroporti di Puglia è ispirata all'attuazione di una separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo.

Il Sistema Organizzativo della Società è approvato dal Consiglio di Amministrazione e formalizzato in un organigramma, in cui sono rappresentate le diverse Direzioni/Uffici con indicazione dei rispettivi

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

Responsabili ed i loro riporti gerarchico/funzionali, ed in documenti che indicano compiti e responsabilità assegnati alle diverse Direzioni/Uffici della Società.

Aeroporti di Puglia opera attraverso un Sistema di Gestione Aziendale che soddisfa i requisiti delle norme internazionali ISO 9001:2015 per la Qualità e ISO 14001:2015 per l’Ambiente.

3.4. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ADP

AdP, per assicurare che il comportamento di coloro che operano per conto o nell’interesse della Società sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere, sin dal 2005, all’adozione di un Modello in linea con le prescrizioni del Decreto e con le indicazioni della giurisprudenza in materia, nonché sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria, per quanto applicabili.

La Società ha, quindi, proceduto, nel tempo a rivisitare il Modello, al fine di aggiornarlo rispetto ai reati introdotti successivamente alla sua prima adozione, all’evoluzione della struttura organizzativa e del sistema di controllo interno. La presente versione del Modello è stata approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2022.

Tali iniziative, unitamente alla riverifica dei principi e delle regole di condotta contenuti nel Codice Etico, parte integrante del Modello, sono state assunte nella convinzione che l’adozione di tale Modello, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio di AdP.

3.4.1. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono Destinatari del presente Modello e, come tali e nell’ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i rappresentanti dei Soci nell’Assemblea dei Soci;
- i componenti del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “CdA”), del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza;
- il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale;
- i dipendenti (compresi i dirigenti), tirocinanti ed altri collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei.

Sono, altresì, tenuti al rispetto dei principi previsti nel Codice Etico di AdP (di seguito anche “Codice Etico”) tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti di qualsiasi natura.

3.4.2. FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di corporate governance della Società;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo ad impedire eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di AdP nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di AdP, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio di Aeroporti di Puglia, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui AdP intende attenersi e, dunque, in contrasto con il suo interesse e la sua cultura;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

3.4.3. PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

AdP, in considerazione delle esigenze poste dal Decreto, ha avviato un progetto interno, in cui è parte attiva e propositiva l'Organismo di Vigilanza, finalizzato a garantire l'aggiornamento del presente Modello. Conseguentemente, l'aggiornamento del presente Modello è stato preceduto da una serie di attività, suddivise in differenti fasi, che vengono qui di seguito descritte.

- 1) **Mappatura delle attività a rischio ed analisi dei rischi potenziali**. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, per mappare le principali aree di attività della Società e, tra queste, individuare i processi e le attività in cui possono - in astratto - essere realizzati i reati previsti dal Decreto. L'identificazione delle aree a rischio e delle relative attività è stata attuata attraverso l'esame della principale documentazione aziendale (Statuto, visura camerale, organigramma, regolamenti, procedure, procure, ecc.) e la successiva effettuazione di interviste con i "soggetti-chiave" (i Responsabili di Direzione/Ufficio) nell'ambito della struttura aziendale (tali interviste sono state formalizzate in appositi verbali condivisi rispettivamente con ciascun intervistato). Con riferimento alle diverse aree a rischio identificate, sulla base dello specifico contesto in cui opera AdP, sono stati indicati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali individuate come a rischio e, quindi, a titolo esemplificativo, le occasioni, le finalità e le modalità di commissione della condotta illecita. Il risultato di tale attività è riepilogato nei riquadri "Profilo di rischio" del documento denominato "Schede di analisi ex D.Lgs. 231/01 e L. 190/12: profilo di rischio, presidi esistenti e proposte di miglioramento", in cui è rappresentata, per ogni area a rischio reato, l'analisi dei rischi potenziali, con riguardo ad alcune delle possibili modalità attuative dei reati nello specifico contesto aziendale.
- 2) **As-is analysis**. Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema di controlli preventivi esistente nelle aree di attività a rischio (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni comunicate dai Responsabili di

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

Direzione/Ufficio coinvolti e l'analisi della documentazione da essi fornita. Il risultato di tali attività è contenuto nei riquadri "Presidi esistenti" del documento denominato "Schede di analisi ex D.Lgs. 231/01 e L. 190/12: profilo di rischio, presidi esistenti e proposte di miglioramento".

- 3) **Individuazione di proposte di miglioramento del sistema di controllo interno.** Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con un modello teorico di riferimento (coerente, tra l'altro, con il Decreto, con le Linee Guida delle associazioni di categoria di riferimento, con le indicazioni giurisprudenziali e con le migliori pratiche nazionali ed internazionali), la Società ha individuato una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere, indicate nei riquadri "Proposte di miglioramento" del documento denominato "Schede di analisi ex D.lgs. 231/01 e L. 190/12: profilo di rischio, presidi esistenti e proposte di miglioramento".
- 4) **Predisposizione del Modello.** In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, la Società ha provveduto all'aggiornamento del Modello.

Si precisa che, tra le aree di attività a rischio, sono state considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, possono anche avere un rilievo indiretto per la commissione di altri reati, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono strumentali quelle attività che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, nell'ambito della commissione dei reati, ne supportano la realizzazione, costituendone, quindi, una delle possibili modalità di attuazione (ad esempio: selezione, assunzione e gestione del personale). Con riferimento a tutte le aree a rischio, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che AdP intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi.

3.5. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello è costituito da una "Parte Generale" e da 9 "Parti Speciali", denominate con le lettere da A a I, anticipate da una premessa.

Nella **Parte Generale**, dopo un richiamo ai principi del Decreto e alla Legge 190/12, nonché alle motivazioni di adozione del Modello da parte di Aeroporti di Puglia, vengono illustrate:

- le componenti essenziali del Modello;
- i principali aspetti inerenti l'Organismo di Vigilanza;
- la formazione del personale e la diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale;
- il sistema disciplinare/sanzionatorio e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Per la struttura delle **Parti Speciali** si rimanda alla premessa delle stesse.

Inoltre, costituiscono parte integrante del Modello adottato da Aeroporti di Puglia i seguenti documenti riportati in allegato:

- **Codice Etico** (allegato 1), esplicita i valori a cui i Destinatari devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

responsabilità verso terzi, essi si assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno della Società;

- **Organigramma** (allegato 2), rappresenta l'articolazione dell'organizzazione della Società;
- ***Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*** (allegato 3), riporta l'elenco delle informazioni che devono pervenire all'OdV, con esplicitazione del soggetto tenuto all'invio e della periodicità con cui procedere.

3.6. ELEMENTI DEL MODELLO

Le componenti del sistema di controllo preventivo che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono:

- principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro;
- procedure, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di monitoraggio e di gestione della documentazione;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
- sistema disciplinare/sanzionatorio adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre indicazioni del Modello.

Qui di seguito vengono descritti i principi su cui si fonda il Modello di Aeroporti di Puglia, aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto e dalla Legge, mentre, fatto comunque salvo quanto prescritto nel presente paragrafo, si rinvia alle Parti Speciali ed al PTPCT per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna categoria di reato:

- **Sistema Organizzativo**. Il sistema organizzativo della Società (strutture/posizioni organizzative, missioni ed aree di responsabilità) viene approvato dal Consiglio di Amministrazione e formalizzato in documenti pubblicati o diffusi al personale di AdP.
- **Sistema Autorizzativo**. Il Sistema Autorizzativo della Società è impostato nel rispetto dei seguenti requisiti:
 - le deleghe e le procure coniugano il potere alla relativa area di responsabilità;
 - ciascuna delega e procura definisce in maniera univoca i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - i poteri gestionali assegnati con le deleghe/procure sono coerenti con gli obiettivi aziendali.

I poteri/le deleghe sono attribuiti/revocati dal Consiglio di Amministrazione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- **Procedure aziendali nelle aree a rischio.** Le procedure devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:
 - separazione, per quanto possibile in considerazione delle peculiarità organizzative e della specificità dell'attività, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
 - traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
 - adeguato livello di formalizzazione.
- **Controllo di gestione.** Il sistema di controllo di gestione adottato da Aeroporti di Puglia è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale (redatto tenendo conto dei documenti di pianificazione a lungo termine, vale a dire Master Plan del Sistema aeroportuale della Puglia, Piano di Sviluppo aeroportuale, Piano quadriennale-Contratto di Programma ENAC, Piano Strategico aziendale) e di analisi dei consuntivi periodici. Il sistema garantisce la:
 - pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
 - capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.
- **Gestione dei flussi finanziari.** È definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti i flussi finanziari in uscita siano richiesti, effettuati e controllati da soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse. Tale segregazione delle attività è garantita anche per quel che riguarda i flussi finanziari in entrata. Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio.
- **Gestione della documentazione.** Tutta la documentazione, interna ed esterna, di Aeroporti di Puglia è gestita con modalità che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, la distribuzione, le registrazioni, l'archiviazione e la gestione della sicurezza di documenti e registrazioni.

Per quanto concerne il Codice Etico, l'OdV, il sistema disciplinare ed il sistema di informazione e di formazione del personale, si rinvia rispettivamente all'allegato 1 ed ai successivi capitoli del Modello specificamente dedicati.

3.7. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

In ragione del fatto che il presente Modello è un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione. In particolare è riservato al CdA della Società il compito di:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- integrare, anche su proposta dell’OdV, la Parte Generale e le Parti Speciali del presente Modello;
- provvedere all’emanazione del Codice Etico ed alle sue eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Tenuto conto del fatto che l’Organigramma è di emanazione del CdA, eventuali modifiche all’allegato 2 sono apportate sempre con delibera del Consiglio stesso.

Solo eventuali modifiche o integrazioni non sostanziali (così considerate con il parere dell’Organismo di Vigilanza) del Modello e/o dei suoi allegati, sono direttamente recepite dal Direttore Generale e comunicate al Consiglio di Amministrazione nella prima occasione utile.

La revisione del Modello e degli allegati non ha una cadenza predefinita, ma sarà effettuata ogni qualvolta si renderà necessario per mantenere i documenti in linea con la normativa e la realtà aziendale.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. IDENTIFICAZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo le indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell’OdV – affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto – debbono essere:

- a) Autonomia ed indipendenza. I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l’OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l’oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere escludendo qualsiasi dipendenza gerarchica dell’OdV all’interno della Società e prevedendo un’attività di reporting al Consiglio di Amministrazione.
- b) Professionalità. L’OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all’indipendenza garantiscono l’obiettività di giudizio.
- c) Continuità d’azione. L’OdV deve:
 - vigilare sul Modello con i necessari poteri di indagine;
 - curare l’attuazione del Modello e assicurarne l’aggiornamento;
 - non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d’insieme delle attività della Società che ad esso si richiede.

Le caratteristiche sopra indicate devono essere possedute dall’OdV inteso nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione di Aeroporti di Puglia, ha conferito la qualifica di OdV, ai sensi dell’art. 6, lettera b del Decreto, ad un organismo plurisoggettivo, composto da tre membri individuati tra soggetti con consolidata esperienza in materia di D.Lgs. 231/01 e di controllo interno. Il Consiglio di Amministrazione determina, all’atto della nomina, la qualifica di Presidente di uno dei componenti, nonché i criteri e la misura della remunerazione spettante.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

La nomina dell'OdV è resa nota e formalmente accettata da ciascun componente nominato. La composizione dell'Organismo è successivamente comunicata a cura del Direttore Generale a tutti i livelli della Società, nonché pubblicato sul sito istituzionale.

L'OdV è dotato di un apposito Regolamento volto a disciplinare il proprio funzionamento e lo svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento alle modalità e periodicità di convocazione delle riunioni ed allo svolgimento e verbalizzazione delle stesse, alle modalità e tempistiche di programmazione delle attività di verifica ed alla gestione delle segnalazioni, nonché alla raccolta e archiviazione delle informazioni.

L'OdV si avvale, nello svolgimento dei propri compiti, delle diverse Direzioni/Uffici aziendali e/o di consulenti esterni che, di volta in volta, saranno ritenuti necessari all'esecuzione delle attività. L'OdV di AdP è dotato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*". All'Organismo inoltre sono garantite la necessaria autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione. In particolare:

- **l'autonomia ed indipendenza**, sono assicurate dalla presenza di membri indipendenti, di cui uno con funzioni di Presidente, privi dunque di mansioni operative e di interessi che possano confliggere con l'incarico, condizionandone l'autonomia di giudizio e valutazione, nonché dalla circostanza che l'OdV opera in assenza di vincoli gerarchici nel contesto della corporate governance della Società, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fatto ovviamente salvo il potere-dovere del Consiglio di Amministrazione di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello. A tal fine il Consiglio di Amministrazione provvede annualmente a dotare l'Organismo, sulla base delle indicazioni fornite dallo stesso, di uno specifico budget di spesa, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese necessarie all'espletamento delle proprie funzioni e di cui l'Organismo fornirà al CdA apposita rendicontazione del relativo utilizzo, alla fine dell'anno per il quale gli è stato assegnato;
- **la professionalità** è assicurata:
 - dalle specifiche competenze in materia di D.Lgs. 231/01 e di controllo interno e procedurale dei suoi componenti;
 - dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con autonomia di budget, sia delle specifiche professionalità interne della Società sia di consulenti esterni;
- **la continuità di azione** è garantita dalla circostanza che l'Organismo opera stabilmente presso la Società per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

La nomina quale membro dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti professionali e di onorabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali – a titolo esemplificativo – relazioni di parentela/affinità con esponenti degli organi e vertici della Società e potenziali conflitti di interesse con il ruolo ed i compiti che andrebbe a svolgere. In tale contesto, costituiscono motivi di ineleggibilità:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione, con i membri del Collegio Sindacale, con il Direttore Generale ed

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

il Vice Direttore Generale, con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, o con altri componenti dell'OdV stesso;

- intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere da parte dell'eventuale componente interno, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stato condannati con sentenza definitiva o decreto penale di condanna divenuto irrevocabile o sentenza di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale (fatti salvi i casi di depenalizzazione del reato ovvero di riabilitazione, ovvero di dichiarazione dell'estinzione del reato dopo la condanna ovvero di revoca della condanna medesima), in relazione ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o a reati della stessa tipologia.

L'OdV resta in carica per tre anni ed è rinnovabile; ciascun componente rimane, in ogni caso, in carica fino alla nomina del suo successore. I membri nominati in sostituzione di altri che venissero a cessare nel corso del triennio, rimangono in carica per il tempo per il quale sarebbero rimasti i loro predecessori.

La cessazione dalla carica di OdV potrà essere, altresì, determinata da rinuncia, decadenza o revoca ed in ogni caso sarà compito del Consiglio di Amministrazione provvedere senza indugio alla sostituzione.

La rinuncia dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La decadenza di un componente dell'Organismo è prevista:

- qualora vengano meno i requisiti precedentemente riportati, ovvero
- nel caso di grave infermità che lo renda inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, ne determini l'assenza per un periodo superiore a sei mesi.

Ove sopraggiungano cause di incompatibilità, il componente dell'Organismo è tenuto a darne comunicazione formale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale; il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Il sopraggiungere di cause di incompatibilità potrebbe essere rilevato anche da persona diversa dall'interessato, tenuta a darne comunicazione formale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che procederà come sopra descritto.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

Parimenti, l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza per un periodo superiore a sei mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale, e nel caso in cui tale revoca riguarda un componente dell'OdV, gli altri membri dell'Organismo.

A tale proposito, per "*giusta causa*" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di OdV, possono intendersi, a titolo esemplificativo:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- il venire meno di uno dei requisiti morali o professionali che costituiscono *condicio sine qua non* per la nomina dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'OdV in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal presente Modello. In particolare, i componenti dell'Organismo devono assicurare la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello – ed astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo deve essere trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con le norme sulla privacy;
- la commissione di condotte in violazione del Codice Etico o degli accordi contrattuali.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza (ad esempio: applicazione di misure cautelari), il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale e degli altri membri dell'Organismo (qualora non siano tutti coinvolti) – la sospensione dalle funzioni di uno o di tutti i membri dell'OdV, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo *ad interim*.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione. Qualora il componente interessato sia il Presidente, la Presidenza è assunta, *pro-tempore*, dal componente più anziano, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

4.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La "*mission*" dell'OdV di Aeroporti di Puglia consiste nella vigilanza sull'effettività del Modello, nell'esame della sua adeguatezza, nell'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

e funzionamento del Modello e nella cura del necessario aggiornamento dello stesso, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Più in particolare è compito dell'OdV:

- monitorare, sulla base del piano di attività approvato, la validità nel tempo del Modello, promuovendo, anche previa consultazione di Direzioni/Uffici interessati, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare alle Direzioni/Uffici competenti e la successiva verifica dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;
- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi nonché tramite controlli specifici, la verifica del corretto svolgimento, presso Direzioni/Uffici ritenuti a rischio di reato, delle attività aziendali, in conformità al Modello adottato e proporre l'aggiornamento e l'integrazione delle stesse, ove se ne evidenzi la necessità;
- effettuare, sulla base del piano di attività approvato, una verifica dei poteri autorizzativi e di firma esistenti, al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario, nonché allo scopo di verificare l'esercizio degli stessi nell'ambito dell'attribuzione assegnata;
- proporre, sulla base dei risultati ottenuti, alle Direzioni/Uffici competenti, l'opportunità di elaborare, integrare e modificare procedure operative e di controllo, che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare un idoneo Modello;
- definire e monitorare i flussi informativi per essere periodicamente aggiornato dai soggetti interessati sulle attività valutate a rischio di reato;
- stabilire e portare a conoscenza dei Destinatari del Modello le modalità con cui è possibile inviare all'OdV segnalazioni in merito a comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che siano rilevanti ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 231/01;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione che consenta all'Organismo di riferire allo stesso in merito all'attività di vigilanza svolta in tema di efficacia e osservanza del Modello;
- promuovere nei confronti delle competenti Direzioni/Uffici, un adeguato processo formativo del personale attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché l'adeguata informativa di tutti coloro che operano per conto della Società con riferimento al Codice Etico.

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando quanto previsto per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, delle Direzioni/Uffici aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività di propria competenza;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- procedere, qualora si renda necessario, alla richiesta di informazioni, nonché all'audizione diretta di dipendenti, Amministratori, membri del Collegio Sindacale, Direttore Generale, Vice Direttore Generale, RPCT, terzi.

In merito al rapporto tra OdV e RPCT, pur nel rispetto della reciproca autonomia, propria dei due ruoli e della distinzione tra gli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e perimetri d'intervento, alla luce dell'integrazione tra il Piano Anticorruzione ed il Modello, l'OdV svolge le sue attività in coordinamento con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Pertanto l'OdV ed il RPCT, valutano le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio, anche per evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli. Inoltre l'OdV può consultare in qualsiasi momento il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- per essere aggiornato in merito alle attività di presidio e monitoraggio del Piano Anticorruzione;
- relativamente alla programmazione degli interventi di verifica su aree a rischio rilevanti anche in merito ai reati ex L. 190/12.

Allo stesso modo, il RPCT può consultare l'OdV per verificare specifici aspetti di comune interesse.

4.3. INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

In merito all'attività di reporting, l'OdV di AdP provvede ad inviare al Consiglio di Amministrazione:

- un'informativa scritta annuale relativa a:
 - lo stato dell'attuazione del Modello in AdP con indicazione dei necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi dello stesso ed il loro livello di implementazione;
 - l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica;
 - le segnalazioni ricevute nel corso del periodo e le azioni intraprese dall'OdV stesso e dagli altri soggetti interessati;
- il piano di attività per l'anno successivo e la richiesta di budget per lo svolgimento della propria attività.

L'Organismo dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione in merito a qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del CdA .

4.4. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (WHISTLEBLOWING)

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

E' possibile contattare l'Organismo di Vigilanza indirizzando la comunicazione a "Organismo di Vigilanza di Aeroporti di Puglia S.p.A.", presso Aeroporti di Puglia S.p.A., Viale Enzo Ferrari – 70128 Bari – Palese.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stata istituita una casella postale dedicata (odv.adp@aeroportidipuglia.it). L'accesso a tale casella è consentito esclusivamente all'OdV e qualsiasi violazione è considerata grave e soggetta a sanzione.

Inoltre al fine di facilitare il flusso di segnalazioni, anche in conformità alle prescrizioni normative in materia di Whistleblowing (Legge n. 179/2017), è stata implementata una piattaforma informatica dedicata accessibile tramite l'indirizzo <https://aeroportidipuglia.segnalazioni.net> ovvero tramite apposita sezione "Whistleblowing" presente sulla home page del sito istituzionale <https://www.aeroportidipuglia.it/> e gestita nel rispetto di specifico documento aziendale cui si fa rinvio "Policy - Procedura per la gestione delle segnalazioni d'illeciti e irregolarità (c.d. Whistleblower)".

4.4.1. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a segnalare all'OdV, ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, di cui siano venuti a diretta conoscenza attinente alla violazione del Modello nelle aree di attività a rischio o ad eventuali altre irregolarità. Segnatamente:

- la commissione di reati richiamati dal Decreto o il compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

Le segnalazioni di condotte illecite dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, e potranno essere effettuate utilizzando gli appositi canali indicati nel precedente paragrafo. A tal proposito, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, le predette segnalazioni potranno essere effettuate anche mediante l'utilizzo della casella di posta elettronica o dello strumento informatico (indicati al paragrafo precedente), che permette di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'OdV prenderà in considerazione tutte le segnalazioni ricevute in forma scritta, comprese quelle anonime, purchè adeguatamente circostanziate e rientranti nell'ambito della sua competenza, e valuterà le eventuali conseguenti iniziative da intraprendere a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto ogni relativa decisione assunta.

Qualora dovesse pervenire all'OdV una segnalazione rilevante ai soli fini della L. 190/12 ma non anche ai fini del D.Lgs. 231/01, sarà sua cura inoltrarla al RPCT per la relativa gestione; il RPCT si comporterà in modo analogo qualora dovesse ricevere (ad esempio tramite la piattaforma dedicata di cui è il Responsabile) una segnalazione rilevante ai soli fini del D.Lgs. 231/01 e non anche ai fini della L. 190/12, procedendo all'inoltro all'OdV per la relativa gestione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

Nel caso di segnalazioni che rilevano sia ai fini del Decreto che della Legge, l'OdV e il RPCT si coordineranno al fine di evitare inutili ridondanze.

La Società:

- richiede all'OdV di gestire la segnalazione in modo confidenziale, così da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e di altre persone coinvolte o a cui si fa riferimento nella segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- vieta rappresaglie e protegge coloro che fanno segnalazioni in buona fede da ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, dirette o indirette, per motivi collegati alla segnalazione;
- garantisce che il personale sia a conoscenza delle procedure di segnalazione e sia in grado di usarle, essendo consapevole dei propri diritti e delle tutele nel quadro delle procedure adottate, attraverso idonea comunicazione secondo le modalità previste nel capitolo 5;
- provvede, in caso di riscontrata violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché di riscontrate segnalazioni infondate rivelate con dolo o colpa grave, ad identificare ed applicare la sanzione, tra quelle riportate nel successivo capitolo 6, ritenuta più adeguata alla circostanza.

4.4.2. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, periodicamente o al verificarsi dell'evento (o bimestralmente "in senso negativo" cioè comunicando che non si è verificato nel corso del bimestre l'evento) altre informazioni che sono riportate nell'Allegato 3 del presente Modello. Si riportano di seguito solo i flussi informativi principali e trasversali da far pervenire all'Organismo di Vigilanza, facendo comunque rinvio al citato Allegato 3 per maggiori dettagli su questi flussi, nonché per l'elenco completo e dettagliato dei flussi informativi che devono essere obbligatoriamente trasmessi all'Organismo:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti ai sensi del CCNL in caso di avvio di procedimento penale a carico degli stessi;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le criticità risultanti dalle attività di controllo di primo livello svolte dalle varie funzioni aziendali coinvolte nelle aree a rischio reato.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

4.5. RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ACCESSO ALL'ARCHIVIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV, in un apposito archivio, il cui accesso è consentito nei termini riportati nel Regolamento dell'OdV.

5. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE ED ALL'ESTERNO

5.1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Aeroporti di Puglia promuove la conoscenza dell'adozione del Modello e dei suoi aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire alla sua attuazione.

La Società, nel rispetto delle disposizioni ex D.Lgs. 231/01, stabilisce ed attua azioni formative al fine di incrementare la sensibilità del personale sui temi dell'etica e della legalità.

L'Ufficio HR, Sviluppo e Organizzazione, su input dell'Organismo di Vigilanza ed in coordinamento con lo stesso, gestisce, la formazione del personale sui contenuti del D.Lgs. 231/01, nonché sull'attuazione del Modello.

Le **azioni comunicative** che la Società è tenuta a svolgere sul Modello riguardano:

- pubblicazione del Modello (da intendersi sempre comprensivo dei relativi allegati) nel sito;
- distribuzione del Modello ai nuovi assunti al momento dell'assunzione, a cura dell'Ufficio HR, Sviluppo e Organizzazione;
- comunicazione e diffusione del Modello a tutti i dipendenti ad ogni aggiornamento.

Il **percorso di formazione** prevede l'erogazione di corsi in aula almeno per i Responsabili delle Direzioni/Funzioni nonché per il personale titolare di procure. Per il resto del personale le modalità di formazione prevedono anche la possibilità di utilizzo di modalità su supporto informatico. La partecipazione alla formazione è obbligatoria. La tracciabilità della partecipazione ai seminari formativi in aula è garantita attraverso la raccolta delle firme dei partecipanti o con altra modalità che potrebbe identificare la Società.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello o relative a sopravvenute novità normative importanti per l'attività della Società, ove l'OdV non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

Ai neoassunti, nell'ambito del processo di inserimento in Società, verrà effettuata, una specifica formazione sul Modello, nel rispetto di quanto sopra previsto con riferimento al percorso di formazione.

5.2. INFORMATIVA A TERZI

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra clienti, fornitori, collaboratori a vario titolo e altri terzi della Società, mediante:

- pubblicazione dello stesso sul proprio sito internet;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- richiesta di sottoscrizione di clausole contrattuali che richiamano al rispetto del Codice Etico e prevedono l'applicazione di sanzioni in caso di sua violazione.

6. SISTEMA DISCIPLINARE/SANZIONATORIO

6.1. PRINCIPI GENERALI

Il presente sistema disciplinare/sanzionatorio (di seguito anche "sistema"), adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) D. Lgs. 231/01, è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e delle misure indicate nel Modello adottato dalla Società. La predisposizione di un adeguato sistema per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è, infatti, condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ovvero delle previsioni riportate nel contratto che regola il rapporto con il terzo, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, meglio dettagliati nel paragrafo 6.3

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Aeroporti di Puglia in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

6.2. DESTINATARI

Sono destinatari del presente sistema:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza;
- i lavoratori subordinati, ovvero i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, tra i quali dirigenti, quadri, impiegati e operai;
- tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti contrattuali di qualsiasi natura, diversi da quelli indicati nei punti precedenti.

6.3. SANZIONI /MISURE PREVISTE

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia e rilevanza della violazione contestata, con particolare riferimento all'elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito e presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- modalità di commissione della condotta;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- gravità della violazione, anche tenendo conto dell’atteggiamento soggettivo dell’interessato, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- eventuale commissione di più violazioni nell’ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell’autore.

6.3.1. SANZIONI PER I DIPENDENTI NON DIRIGENTI

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello possono dar luogo all’applicazione delle sanzioni di seguito illustrate.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori esse rientrano tra quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali applicati (CCNL del Trasporto Aereo / CCNL dei Giornalisti) e/o di volta in volta vigenti, nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In particolare, si prevede l’applicazione del provvedimento di:

- richiamo verbale*, nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
- richiamo scritto*, nei casi di:
 - inosservanza dell’obbligo di dichiarazioni periodiche relative al rispetto del Codice Etico e del Modello; all’assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
 - violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali aventi rilevanza esterna dovuti a negligenza del lavoratore;
 - recidiva nelle violazioni di cui al punto a), per cui è prevista la sanzione del richiamo verbale;
- multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione*, oltre che in caso di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l’applicazione del rimprovero scritto, anche nei casi in cui il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l’efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - violazione dolosa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali aventi rilevanza esterna dovuti a negligenza del lavoratore;
 - la recidiva di cui al precedente punto b);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni*, oltre che in caso di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l’applicazione della multa, anche nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità, anche potenziali, nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- falsità in dichiarazione periodica relativa al rispetto del Codice Etico e del Modello; all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
 - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
 - omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
 - adozione di atti di ritorsione o di-scriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - recidiva di cui al precedente punto c);
- e. *licenziamento con preavviso*, nei casi di recidiva di grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziali, negoziali ed amministrativi con la Pubblica Amministrazione, nonché di recidiva inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e del Modello 231, di cui al precedente punto d);
- f. *licenziamento senza preavviso*, per mancanze commesse dolosamente (o con grave negligenza che determina responsabilità e danni verso terzi) e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
 - violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
 - mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

In ogni caso, qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto f) la Società potrà disporre, in attesa del completo accertamento delle violazioni, la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato pari alla durata del procedimento disciplinare.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

6.3.2. SANZIONI PER I DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico che ne è parte integrante, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in linea con le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industria. In particolare:

- in caso di violazione non grave e colposa di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il Dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione dolosa di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il Dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Di seguito, in modo esemplificativo e non esaustivo, sono elencate alcune tipologie di comportamenti sanzionabili dei dirigenti:

- inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle decisioni, comunicate dal Consiglio di Amministrazione, Presidente, Vice Presidente, Direttore Generale e Vice Direttore Generale;
- inosservanza delle procedure della Società che regolano le aree a rischio reato;
- inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi decisionali previsto per i processi a rischio di reato individuati nel Modello;
- omissione di comportamenti e di procedure prescritti e formulati nel Modello e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che espongono la società a rischi reato e/o a rischi corruttivi;
- mancato adempimento degli obblighi di trasparenza nel rispetto del PTPCT, ovvero previsti dal legislatore o dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi regionali, nazionali ed europee;
- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni e alla documentazione nei confronti anche dei soggetti incaricati dei controlli (ad esempio Internal Audit, RPCT, Data Protection Officer, Collegio Sindacale, Società di revisione);
- omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n.81/2008 e s.m.i.) che può costituire fonte dei reati presupposto;
- violazioni delle prescrizioni del Modello e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse e di cui si sia venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- adozione di atti di ritorsione o di-scriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall’OdV, dal RPCT nelle attività di competenza.

6.3.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Nel caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori o dei Sindaci di Aeroporti di Puglia, nonché dell’intero Consiglio di Amministrazione o dell’intero Collegio Sindacale, l’OdV ne informerà il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, i quali – a seconda delle rispettive competenze – procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione/convocazione riunione di consiglio di amministrazione, richiesta convocazione/convocazione assemblee con all’ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

Di seguito, in modo esemplificativo e non esaustivo, sono elencate alcune tipologie di comportamenti sanzionabili degli Amministratori/Sindaci:

- inosservanza del Modello;
- inosservanza delle procedure della Società che regolano le aree a rischio reato;
- omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee;
- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli sulla Società;
- omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse e di cui si sia venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni;
- mancato rispetto della normativa sul conflitto d’interesse.

6.3.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL’ODV

Nel caso di violazione del Modello da parte di componenti dell’OdV, non dipendenti/dirigenti della Società, il Consiglio di Amministrazione, in accordo con il Collegio Sindacale, procederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione (richiamo scritto, sospensione o revoca del/i componente/i interessatoo/i).

Di seguito, in modo esemplificativo e non esaustivo ed oltre a quanto già indicato al paragrafo 4.1, sono elencate alcune tipologie di comportamenti sanzionabili dei componenti dell’OdV:

- inosservanza del Modello;
- inosservanza delle procedure della Società che regolano le aree a rischio reato;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

- mancata effettuazione della vigilanza sul Modello;
- omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse e di cui si sia venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni;
- mancato adempimento a fronte di richiami verbali/scritti formulati dalla Società.

6.3.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori (non dipendenti), clienti, fornitori ed altri soggetti esterni, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale con l'aggiunta dell'eventuale richiesta di risarcimento danni.

L'Ufficio Legale cura l'elaborazione e l'aggiornamento di tali specifiche clausole contrattuali. L'inserimento delle stesse negli accordi contrattuali è responsabilità della Direzione/dell'Ufficio che conclude l'accordo ed è suo compito coinvolgere l'Ufficio Legale nei casi in cui la controparte sottoponga ad Aeroporti di Puglia proprie clausole contrattuali.

Di seguito, in modo esemplificativo e non esaustivo, sono elencate alcune tipologie di comportamenti sanzionabili dei terzi destinatari del Codice Etico:

- inosservanza del Codice Etico;
- inosservanza delle procedure/istruzioni comunicate dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambientale;
- omissione di comportamenti previsti contrattualmente;
- mancato adempimento di obblighi contrattuali;
- omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee;
- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli della Società sull'operato della controparte;
- omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse e di cui si sia venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni;
- mancato adempimento a fronte di richiami verbali/scritti formulati dalla Società;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

6.3.6. RIEPILOGO DELLE SANZIONI APPLICABILI PER CATEGORIA DI DESTINATARIO

Nella tabella seguente è riportato un riepilogo delle sanzioni eventualmente applicabili per categoria di destinatario:

Categoria di destinatario	Sanzioni applicabili
Dipendenti non dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo verbale; - richiamo scritto;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

Categoria di destinatario	Sanzioni applicabili
	<ul style="list-style-type: none"> - multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione; - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni; - licenziamento con preavviso; - licenziamento senza preavviso.
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto; - licenziamento con preavviso; - licenziamento senza preavviso.
Amministratori	<ul style="list-style-type: none"> - Dichiarazioni nei verbali delle adunanze; - convocazione riunione di Consiglio di Amministrazione/convocazione Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.
Sindaci	<ul style="list-style-type: none"> - Dichiarazioni nei verbali delle adunanze; - convocazione Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.
Componente dell'OdV	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto; - sospensione o revoca.
Terzi destinatari del codice etico	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo verbale; - richiamo scritto; - risoluzione del rapporto contrattuale con l'aggiunta dell'eventuale richiesta di risarcimento danni.

6.4. PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello avviene nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, L. 300/1970.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala la possibile rilevanza ex D.Lgs. 231/01 dell'episodio, ovvero in tutti i casi in cui i predetti organi aziendali vengono a conoscenza dell'inadempimento.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

Per ciò che concerne le competenze dell'OdV, in tutti i casi in cui quest'ultimo riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni per l'attivazione del procedimento disciplinare/sanzionatorio, procedendo così come indicato nei successivi paragrafi.

Con riferimento all'attività di approfondimento della segnalazione svolta dall'OdV, la Società richiede al personale interessato una fattiva cooperazione nelle indagini.

Nei sotto-paragrafi successivi sono riportate le attività che vengono svolte in seguito all'analisi condotta dall'OdV degli elementi pervenuti/accertati anche con l'ausilio, qualora necessario, di Direzioni/Uffici o di terzi professionisti.

6.4.1 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di Dipendenti (non dirigenti e dirigenti) avviene nel rispetto delle disposizioni delle normative vigenti. In particolare, qualora sia l'OdV a verificare la sussistenza di una violazione da parte del dipendente del Modello, a seguito dell'attività di analisi condotta, trasmette al Direttore Generale, una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Il Direttore Generale, con il supporto del Responsabile dell'Ufficio HR, Sviluppo e Organizzazione, ricevuta la relazione dall'OdV, ove ritenuti esistenti i presupposti avvia il procedimento disciplinare nei modi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le decisioni assunte all'esito del procedimento disciplinare verranno comunicate anche all'OdV, che verifica l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

6.4.2 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che riveste la carica di Amministratore o di componente del Collegio Sindacale, l'OdV in seguito all'attività di analisi condotta, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

Trascorso, dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il termine previsto dalle norme/disposizioni contrattuali, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre il termine previsto dalle norme/disposizioni contrattuali a partire dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o dal Consigliere più anziano, nel caso in cui il Consigliere convocato sia il Presidente.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, decide se applicare o meno una sanzione, motivando il provvedimento.

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

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata una sanzione, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare i provvedimenti conseguenti.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV.

6.4.3 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il procedimento descritto al paragrafo 6.4.2 trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, tenendo comunque conto di quanto già indicato al paragrafo 4.1 relativamente ai casi di sospensione o revoca del componente interessato (da decidersi anche con il parere del Collegio Sindacale e degli altri membri dell'OdV non coinvolti).

Nel caso in cui la segnalazione riguardi un solo componente dell'OdV, l'attività di istruttoria è svolta dagli altri due componenti, mentre nel caso in cui la segnalazione riguardi l'intero OdV, ovvero due componenti dello stesso, l'attività di istruttoria è svolta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

6.4.4 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al paragrafo 6.3.3, l'OdV, in seguito all'attività di analisi condotta, trasmette al Responsabile di Direzione/dell'Ufficio che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza al Direttore Generale, una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La suddetta relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea dei Soci, dovrà essere trasmessa anche alla loro attenzione.

Il Responsabile di Direzione/Ufficio che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con il Responsabile dell'Ufficio Legale che segue gli aspetti legali, e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dal Direttore Generale, nonché dal CdA /Assemblea dei Soci nei casi in cui l'incarico sia stato da essi conferito, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Codice Etico oggetto di violazione nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.