



MOGC Adir – Edizione 2020

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D. LGS. 231/2001

- ATTUAZIONE DEL MODELLO -





INDICE

1	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
1.1	Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	5
1.2	Esenzione della responsabilità: il Modello di organizzazione e gestione.....	12
1.3	Le linee guida Ania.....	14
2	IL MODELLO ORGANIZZATIVO IN ADIR	18
2.1	ADOZIONE E FINALITÀ DEL MODELLO.....	18
3	AREE A RISCHIO	20
3.1	1a fase: identificazione delle attività a rischio	21
3.2	2a fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio e definizione dei protocolli	22
4	ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.1	Introduzione	24
4.2	Composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza	25
4.3	Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca.....	25
4.4	Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	28
4.5	Reporting dell'Organismo di Vigilanza	33
4.6	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	34
5	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	36
5.1	Pubblicità e diffusione	36
5.2	Formazione	37
Allegati		
Allegato – Elenco flussi informativi Odv		
Allegato – Attestazione Quadrimestrale		

1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231, recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*» (nel seguito, denominati “Enti”).

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio dello stesso anno, introduce nell'ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità a carico degli Enti per una serie di reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “soggetti in posizione apicale”);
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “soggetti sottoposti”).

Tale responsabilità, che viene accertata nell'ambito e con le garanzie del processo penale, si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto. Dal principio di autonomia di tale forma di responsabilità discende che l'Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l'autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

L'introduzione di una forma di responsabilità amministrativa dipendente da reato mira a sanzionare, per gli illeciti penali espressamente contemplati nel Decreto, gli Enti nel cui interesse il reato è stato commesso o che dalla commissione dell'illecito abbiano tratto un vantaggio.

In caso di condanna, il Decreto prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

Per i casi più gravi, espressamente menzionati dal Decreto, sono comminate misure interdittive quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.



Nei casi di condanna e conseguente applicazione della misura interdittiva, il giudice può disporre la pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali espressamente indicati nella motivazione.

Il Decreto prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale, nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni dell'Ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai fini del riconoscimento della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti di carattere oggettivo, il legislatore impone anche l'accertamento della colpevolezza dell'Ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa in organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio di commissione del reato.

1.1 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Decreto.

Nella versione originaria, la menzionata Sezione prevedeva i soli reati contro la Pubblica Amministrazione. Per effetto di successivi interventi normativi, il novero dei reati è stato ampliato nel tempo e ricomprende:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e art. 25 integrato dalla Legge 190/2012):
 - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
 - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-*ter* c.p.);
 - truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (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. 318c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
 - corruzione di persona incarica di un pubblico servizio (art. 320 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.);
 - 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 degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.).
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* inserito dall'art. 7 della Legge n. 48/2008)
 - falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o



- da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, inserito dall'art. 2 comma 29, della Legge n. 94/2009):
- associazione per delinquere (art. 416 commi 1-5 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione ((art. 630 c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art.74, DPR 309/90);
 - 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, comma 2, lett. a), numero 5, c.p.p.).
4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, (art. 25-*bis*, inserito dall'art. 6 della Legge n. 409/2001, recante «Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro», integrato dall'art 15 della Legge n. 99/2009):
- falsificazione di 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, commi 1 e 2, c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di 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.).
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1, inserito dall'art. 15 della Legge n. 99/2009):
- 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 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.);
6. Reati societari (art. 25-*ter*, inserito dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002 e modificato dalla legge 190/2012 e legge 69/2015):
- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);



- false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (art. 2621bis c.c.);
 - false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - impedito controllo (art. 2625 comma 2 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.);
 - 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, commi 1 e 2, c.c.).
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*, inserito dall'art. 3 della Legge 7/2003):
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
 - assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
 - arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
 - addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinq*ues 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* c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
 - istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
 - misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15/12/1979, n. 625 conv. con modif. in l. 06/02/1980, n. 15).
8. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, inserito dall'art. 5 della Legge n. 228/2003, modificato dal D. Lgs. 39/14):
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-*bis* commi 1 e 2 c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - detenzione di 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-

- *quinqüies* c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).
9. Abusi di mercato (art. 25-*sexies* inserito dall'art. 9 della Legge n. 62/2005):
- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
 - manipolazione di mercato (art. 185 D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).
10. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* inserito dall'art. 9 della Legge n. 123/2007, modificato dal D.Lgs. 81/08).
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
11. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006:
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (DPR 309/1990, art. 74);
 - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998, art. 12);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*, inserito dall'art. 63 comma 3 del D.Lgs. n. 231/2007).
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
 - autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).
13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, inserito dall'art. 15 della Legge n. 99/ 2009):
- immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico mediante connessioni di qualsiasi genere di opere di ingegno (art. 171, comma 1, lett. a-*bis*, Legge n. 633/41);
 - abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE (art. 171-*bis* comma 1 Legge 633/41);
 - riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis* comma 2 Legge 633/41);
 - abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in



- movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter Legge 633/41);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies Legge 633/41);
 - fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, Legge 633/41).
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, inserito dall'art. 4 della Legge n. 116/2009, sostituito dall'art. 2 D. Lgs. 121/11):
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.377-bis c.p.).
15. Reati ambientali (art. 25-undecies, inserito dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121/2011):
- scarichi sul suolo (art. 103 D.Lgs. 152/2006);
 - scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 104 D.Lgs 152/2006);
 - scarichi in reti fognarie (art. 107 D.Lgs. 152/2006);
 - scarichi di sostanze pericolose (art. 108 D.Lgs. 152/2006);
 - scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in difformità da prescrizioni e oltre i valori limite (art. 137 commi 2, 3, 5D.Lgs. 152/2006);
 - scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137 comma 11 D.Lgs. 152/2006);
 - scarico da navi o aeromobili di sostanza vietate (art. 137 comma 13 D.Lgs. 152/2006);
 - divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 187 D.Lgs. 152/2006);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
 - discarica non autorizzata (art. 256 comma 3 D.Lgs. 152/2006);
 - miscelazione di rifiuti (art. 256 comma 5 D.Lgs. 152/2006);
 - deposito temporaneo rifiuti sanitari perisolosi (art. 256 comma 6 D.Lgs. 152/2006);
 - omessa bonifica dei siti, anche da sostanze pericolose (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
 - traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, anche ad alta radioattività (art. 260 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
 - superamento di valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279 comma 5



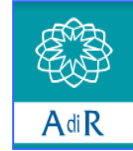
- D.Lgs. 152/2006);
- disciplina dei reati relative all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1 e 2 commi 1 e 2; art. 3-bis comma 1; art. 6 comma 4 Legge 150/1992)
 - misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 Legge n. 549/1993);
 - inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.).
16. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* inserito dall'art. 2, comma 1 del D.Lgs. 109/2012):
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12-*bis* D.Lgs. n. 286/1998).

Il 13 novembre 2012 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n.190 del 6 novembre 2012, contenente le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" (c.d. "Legge Anticorruzione") che, al comma 77 dell'art.1, apporta talune modifiche alla disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001. In particolare, sono modificati:

- l'art. 25, al quale viene aggiunto il reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità" e che viene, pertanto, ridenominato "Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità e Corruzione";
- l'art. 25-ter ("Reati Societari"), al quale viene aggiunto il reato di "corruzione tra privati", rilevante solo con riferimento ai corruttori "attivi" (ovvero applicabile alle società che, a seguito dell'atto corruttivo, conseguono un beneficio o un vantaggio).

Inoltre occorre segnalare l'aspetto consistente nel generale innalzamento del trattamento sanzionatorio previsto per alcune fattispecie di reato presupposto del D.Lgs. 231/2001, al fine di potenziare l'efficacia dissuasiva.

Infine un'altra linea di intervento della "Legge Anticorruzione" si identifica con la "rimodulazione" di talune fattispecie di reato presupposto del D.Lgs. 231/2001; le disposizioni contenute nella L.190/2012, in particolare, hanno modificato le fattispecie di concussione, che è stata fatta oggetto di uno "spacchettamento", quanto alle due condotte precedentemente contemplate dall'articolo 317 del codice penale, che ora contiene il riferimento alla sola condotta della costrizione (e non anche a quella dell'induzione, oggetto di un'autonoma norma incriminatrice, l'articolo 319-quater del codice penale) e la corruzione per il compimento di un atto di ufficio, di cui all'articolo 318 del codice penale, di cui sono stati mutati la rubrica ("Corruzione per l'esercizio della funzione") ed il contenuto della norma.



L'elenco completo dei reati suscettibili, in base al Decreto, di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente e il dettaglio delle categorie di reato per le quali si può ipotizzare la commissione nel contesto operativo della Società è riportato nell'"Appendice - Approfondimento sui reati ai sensi del D.lgs.231/2001 e della Legge 190/2012".

1.2 Esenzione della responsabilità: il Modello di organizzazione e gestione

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, «*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*».

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che: (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello e (iv) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La responsabilità è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che il giudice compie necessariamente *ex ante*.

Merita osservare come la mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, il Consiglio di Amministrazione – non costituisca tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia anche efficace ed effettivo.



La caratteristica dell'effettività del modello è infatti legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Come premesso, il modello ha efficacia esimente della responsabilità qualora l'Ente dimostri di averlo adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato. Tuttavia, ai sensi dell'art. 17 del Decreto, l'Ente che, successivamente alla commissione del fatto ma prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, provi di aver adottato ed attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, dimostrando di aver eliminato le carenze organizzative che hanno agevolato la realizzazione del fatto, può evitare l'applicazione delle sanzioni interdittive.

Appare evidente come, mentre il modello adottato "ex ante" debba necessariamente porsi in una prospettiva prognostica e dunque di prevenzione generale delle possibili condotte di reato, l'adozione di un siffatto modello "ex post" non possa che prendere le mosse dalla constatazione dell'inefficienza del modello esistente e dall'individuazione dei rimedi a tal fine necessari, basata su un'analisi critica della storia dell'Ente e dei segnali di rischio dalla stessa evidenziati.

1.3 Le linee guida Ania

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia e da questi approvato di concerto con i Ministeri competenti.

AdiR, nella predisposizione del presente documento ha preso in considerazione le *Linee Guida per il settore assicurativo in materia di responsabilità amministrativa* predisposte dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA) (di seguito solo "Linee Guida"), che sono state ritenute "adeguate e idonee" al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del Decreto ed approvate dal Ministro della Giustizia con lettera del 21 luglio 2008.

Le menzionate Linee Guida costituiscono un imprescindibile parametro di riferimento per la redazione dei modelli di organizzazione poiché recano una serie di principi generali ritenuti di preminente rilievo ai fini del corretto adempimento delle prescrizioni del Decreto da parte delle imprese operanti nel settore assicurativo.

In primo luogo, viene sottolineata la necessità di un'approfondita e completa indagine dei rischi di reato 231, con specifico riferimento alla complessiva realtà dell'ente, attività che può essere svolta sia direttamente, attraverso una funzione interna, sia da «*organismi rilevatori*» esterni, ai quali può essere conferito tale compito.

Ai sensi delle Linee Guida, nel contesto di tale indagine risulta essenziale la ricognizione:

- all'interno dell'ente, dei processi gestionali e delle procedure organizzative, nonché dei sistemi e dei flussi informativi;
- all'esterno dell'ente, delle entità correlate con l'ente medesimo e delle relative modalità di collegamento con questo, nonché degli eventuali controlli.

Quanto sopra, al fine di individuare le attività potenzialmente a "rischio reato" e i momenti di operatività dell'ente in cui possano innescarsi fattori di rischio e che dunque siano da monitorare specificamente.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le Linee Guida indicano, quali attività potenzialmente a rischio 231 e peculiari nell'ambito dell'attività assicurativa:

- la preparazione, la stipulazione e la gestione di contratti di assicurazione con pubbliche amministrazioni;
- la stipulazione e la gestione di contratti di assicurazione relativi ad attività degli assicurati che si svolgano in un campo di possibile perpetrazione di reati 231;
- la gestione di vertenze legali e giudiziarie in ordine all'adempimento e alla gestione di contratti di assicurazione.



Con riguardo, invece, alle ordinarie attività aziendali nel cui contesto potrebbero verificarsi reati a rilevanza 231, le Linee Guida prendono in considerazione, sempre a titolo esemplificativo:

- le funzioni e le attività inerenti all'Alta direzione dell'ente;
- i rapporti con l'Autorità di Vigilanza e con le altre autorità indipendenti;
- i rapporti con il Fisco;
- le attività societarie;
- la gestione di vertenze legali e giudiziarie in ordine a profili societari;
- la redazione e presentazione del bilancio;
- la gestione del patrimonio immobiliare;
- le attività finanziarie e di gestione del patrimonio mobiliare;
- l'adempimento degli oneri relativi al personale dipendente;
- l'utilizzo di servizi (tra cui quelli di tipo informatico);
- le relazioni esterne.

Oltre all'organizzazione interna intesa in senso stretto, le Linee Guida evidenziano l'opportunità di prendere in considerazione anche le diverse figure che collaborano con l'ente e le relative funzioni (con riferimento, in particolare, agli agenti in libera gestione e agli altri operatori ai quali l'ente esternalizza le proprie attività). Al riguardo, occorrerà verificare in concreto l'eventuale esistenza ed esercizio di un potere di direzione e di vigilanza da parte dell'ente, poiché solo in tali casi la commissione da parte di costoro di reati o illeciti considerati dal Decreto potrà comportare la responsabilità dell'ente medesimo.

Le Linee Guida suggeriscono e definiscono una serie di «*caratteristiche funzionali*» che i modelli di organizzazione devono contenere.

Ai sensi delle Linee Guida i modelli devono, infatti:

- menzionare i singoli reati e illeciti considerati dal Decreto;
- dare conto della specificità dell'ente e del settore in cui opera;
- indicare la forma di disegno organizzativo programmata per l'ente e descrivere poi l'organizzazione concretamente realizzata per l'ente nel suo complesso, con la motivazione degli eventuali scostamenti dalla prima;
- individuare in modo specifico ed esauriente le attività che potrebbero dar luogo alla commissione di reati 231 con conseguente responsabilità dell'ente;
- descrivere i principi di attribuzione delle deleghe e dei poteri aziendali, in relazione ai reati considerati dal Decreto;
- garantire che le attribuzioni di compiti, mediante procedure formali, siano ufficiali, trasparenti, chiare, organiche e idonee;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere;
- evitare commistioni di poteri;



- determinare, mediante la predisposizione di opportuni protocolli, le procedure da seguire per la formazione e l'attuazione delle decisioni che ricadono in capo all'ente e che possono esporre l'ente medesimo ai i reati 231;
- programmare l'introduzione di concreti ed efficaci protocolli di prevenzione per tutte le aree dell'ente ritenute a rischio 231;
- regolamentare la formazione e la divulgazione delle informazioni aziendali;
- rendere nota la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- coordinarsi con il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi;
- predisporre canali di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza che consentano di seguire l'insieme delle attività a rischio ai sensi del Decreto.

Le Linee Guida Ania forniscono inoltre specificazioni e suggerimenti sui caratteri essenziali e sulla composizione dell'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6 del Decreto.

A questo riguardo, l'Associazione di categoria, pur lasciando le compagnie libere di scegliere se affidare il compito di vigilanza sul Modello ad un organo esterno, interno o se optare per una soluzione intermedia tra le due, sottolinea la primaria necessità che l'Organismo sia in grado di svolgere una costante vigilanza sull'attività dell'ente.

Una volta che la compagnia abbia individuato, in funzione delle proprie esigenze e delle proprie scelte organizzative, a chi affidare il compito di vigilanza sul Modello, le Linee Guida prevedono che:

- sia definito l'Organismo e la sua composizione;
- sia precisato il suo profilo operativo e individuata la struttura di supporto necessaria per l'espletamento delle incombenze dell'Organismo medesimo.

Per quanto riguarda la composizione dell'Organismo, Ania ritiene che questo possa avere struttura monocratica o collegiale e che, in ogni caso, debbano ricorrere le seguenti garanzie:

- stabilità;
- qualificazione professionale;
- efficienza operativa;
- continuità di azione;
- indipendenza;
- autonomia;
- libertà di giudizio.

Il ruolo operativo di supporto dell'Organismo per la vigilanza sul Modello può essere affidato a funzioni aziendali preesistenti, eventualmente integrandone le competenze e i poteri e distribuendo adeguatamente incarichi e responsabilità, cercando in ogni caso di attenersi ad un prudente criterio di separatezza tra funzioni di controllo e funzioni operative.



Resta inteso che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle menzionate Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tale documento, infatti, per sua natura, ha carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.



2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO IN ADIR

2.1 ADOZIONE E FINALITÀ DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti rimessi alla competenza dell'organo dirigente. Spetta, dunque, al Consiglio di Amministrazione approvare e recepire, mediante apposita delibera, il presente Modello, i cui nuovi principi e regole operative integrano il più generale modello organizzativo attualmente in vigore nella Società.

In ogni caso, è opinione del Consiglio di Amministrazione che l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione sia coerente con la più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare i Destinatari ad una gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie illecite di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di sanzioni (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di protocolli di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Ciò premesso, AdiR ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2010, una prima versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, rivisitata in data 21 marzo 2011 – al fine di modificare la composizione e la durata dell'Organismo di Vigilanza – e poi in data 20 giugno 2012 – al fine di allineare la documentazione rilevante in ambito 231 alle più recenti modifiche normative e all'elaborazione giurisprudenziale formatasi in materia.

Successivamente, a seguito dell'introduzione nel D. Lgs. 231/2001 di nuove fattispecie di reato-presupposto, nell'ottica di documentare correttamente le modifiche della struttura organizzativa della Società ed al fine di modificare la composizione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ha adottato in data 25 settembre 2014 una nuova versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.



A seguito di ulteriori introduzioni nel D.Lgs. 231/2001 di nuove fattispecie di reato-presupposto e di modifiche organizzative della Società, la Compagnia ha provveduto, con il coinvolgimento di un Gruppo di lavoro multifunzionale interno e con il supporto di primaria Società di Consulenza esterna, ad aggiornare il proprio Modello di Organizzazione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sottoponendolo all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 22 luglio 2016.

La nuova Determinazione ANAC (n. 1134 del 8/11/2017), ha comportato la rivisitazione di tutta la struttura del MOGC, con l'integrazione di quanto normativamente richiesto in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza per le società di diritto privato in controllo pubblico come AdiR. Il nuovo modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con la delibera del 29 gennaio 2018.



3 AREE A RISCHIO

In conformità alle indicazioni contenute nel Decreto e ulteriormente dettagliate da Ania, nelle proprie Linee Guida, il modello di organizzazione e gestione dell'Ente deve *«individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati»* (cfr. l'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto).

L'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo Decreto ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello di AdIR; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami del Decreto.

Il Modello è stato progettato e realizzato da un gruppo di lavoro multifunzionale interno alla Società con il supporto di primari consulenti esterni.



3.1 1a fase: identificazione delle attività a rischio

Il lavoro d'identificazione dei processi sensibili è iniziato con l'esame della documentazione aziendale disponibile (organigramma, procedure, comunicazioni interne e disposizioni di servizio, sistema di deleghe e procure, bilancio annuale), al fine di comprendere il contesto di riferimento in cui la Compagnia opera.

Successivamente al fine di rilevare le attività/aree sensibili, è stato predisposto e distribuito ai Key Officer un apposito questionario auto valutativo in cui sono stati identificati i principali rischi di commissione di reato, richiedendo di esprimerne, in una scala di valori da 1 a 5 ove:

1 – Molto basso 2 – Basso 3 – Medio 4 – Medio Alto 5 – Alto

una valutazione in termini di **probabilità di accadimento** del reato esaminato, **dell'impatto economico** eventualmente derivabile, del **livello di rilevabilità del rischio** in concomitanza con i controlli eseguibili dalla Società e del **livello di attività formative ed informative** svolte verso i dipendenti per prevenire l'esposizione al rischio.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

Inoltre, ove ritenuto necessario, sono state realizzate una serie di interviste con i principali "Key Officer" di riferimento mirate:

- a) all'individuazione delle principali attività delle singole aree/funzioni aziendali;
- b) alla descrizione delle relative modalità di esecuzione, pianificazione e controllo;
- c) all'approfondimento del sistema di relazioni tra le diverse aree/funzioni.

Dalla combinazione delle informazioni rilevate durante le interviste, dall'analisi critica della documentazione e dei questionari compilati, è stata elaborata la mappatura dei processi ed una prima identificazione delle aree sensibili a rischio di commissione di reati.

Le risultanze della fase in commento - comprensive dell'elencazione delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione dei medesimi sono analiticamente illustrate nel documento "Mappatura Rischi 231" riportato in allegato.

3.2 2a fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio e definizione dei protocolli

Sulla base della Matrice dei Rischi rilevata, al fine di individuare tutte le misure preventive idonee a limitare il verificarsi degli stessi, in relazione alla singola area/attività “sensibile”, sono state analizzate le procedure ed i controlli in essere al fine di valutare l’adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti (o comunque a ridurre il rischio ad un livello accettabile) e ad evidenziarne l’eventuale commissione.

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata nelle schede è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto al fine di individuare le eventuali carenze del sistema esistente. Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad individuare, gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto tali ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell’esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

I protocolli sono stati, inoltre, associati ai processi aziendali ed attribuiti alle unità organizzative responsabili della loro esecuzione, al fine di consentire una migliore integrazione con l’operatività aziendale e di facilitarne la diffusione ed il recepimento all’interno della struttura. Attraverso tali documenti, le varie fasi del processo decisionale risultano documentate e verificabili, in modo tale da poter risalire agevolmente alla motivazione che ha guidato la decisione,

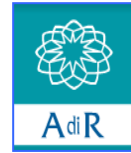
Un efficace sistema di protocolli non può poi prescindere dal raffronto con il sistema di Procure e Deleghe in essere, al fine di accertare la coerenza del conferimento dei poteri rispetto ai processi decisionali disciplinati.

A tal fine, AdiR si uniforma al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della Società di appartenenza. Inoltre, AdiR adotta un sistema coerente che attribuisce ad ogni soggetto (sia mediante procure che conferiscano il potere di rappresentanza per lo svolgimento di atti nei confronti di terzi, sia per mezzo di deleghe interne) poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

La definizione dei protocolli è stata effettuata in coerenza con i principi sanciti nel Codice Etico ed ispirata alla sana, trasparente e corretta gestione della Società.

Pertanto, per ciascuna area sensibile/processo sono stati definiti i seguenti elementi:

1. L’Unità Organizzativa coinvolta;
2. i rischi di commissione di reato associati;
3. il sistema dei presidi e controlli (protocolli) esistenti;
4. gli eventuali ulteriori presidi ritenuti utili per il rafforzamento dei controlli.



Le strutture organizzative coinvolte nei processi sensibili sono individuate dalla analisi dell'organigramma e delle procedure aziendali.

Lo scopo di tale valutazione è stato quello di ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di reato identificato.



4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Introduzione

Il Decreto identifica in un «*organismo interno all'ente*», dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, l'Organismo ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni.

La genericità del concetto di "organismo dell'ente" giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione tanto delle caratteristiche dimensionali e delle regole di *corporate governance* dell'Ente, quanto della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

La struttura collegiale di siffatto organismo appare la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere i suoi compiti, specie presso Enti di dimensioni medio-grandi.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha definito la composizione dell'Organismo di Vigilanza in modo da garantire i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'Organismo l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il relativo inserimento quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;
- professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;



- continuità di azione; a tal fine, l'Organismo deve:
 - verificare costantemente il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - verificare l'effettiva attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società e per il *management*, promuovendo, in collaborazione con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

4.2 Composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001e alle soluzioni evidenziate nelle Linee Guida di Ania, il Consiglio di Amministrazione di AdiR ha istituito – con delibera del 26 febbraio 2010, in sede di prima approvazione del Modello, e con le successive delibere modificative in tema di sua composizione – un Organismo di Vigilanza collegiale composto come segue:

- un componente esterno con funzione di Presidente dotato di indiscussa professionalità, di prestigio e di specifica esperienza in materia di responsabilità amministrativa degli Enti e del D.Lgs. 231/2001;
- un componente esterno, esperto in materia di controllo di gestione ed Internal Audit;
- un membro interno sprovvisto di poteri di gestione e/o di rappresentanza verso terzi che pregiudichino il requisito di autonomia e indipendenza o un membro del Collegio Sindacale.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di adottare la forma monocratica di tale Organismo, pervenendo alla istituzione, con la delibera del 22 ottobre 2018, del nuovo Organismo di Vigilanza monocratico.

L'Organismo così composto resta in carica per tre anni dalla data di nomina.

4.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza monocratico è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con i Consiglieri di Amministrazione, con i Direttori Generali dell'ente o della società di revisione o con revisori incaricati dalla società di revisione.

Può essere nominato componenti dell'Organismo di Vigilanza un dipendente della Società o un professionista esterno. Quest'ultimo non deve avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.



I compensi dell'Organismo di Vigilanza monocratico, sia interno che esterno alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Costituiscono ulteriori cause di ineleggibilità e/o di decadenza dall'incarico di Organismo di Vigilanza monocratico:

- la pronuncia di una sentenza di condanna anche non divenuta irrevocabile, o di una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la pronuncia di una sentenza di condanna, passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione - anche temporanea - dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la pronuncia di una sentenza di condanna, divenuta irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o in caso di estinzione del reato, a:
 - pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari nonché dal D.L. n. 143/1991, convertito nella Legge n. 197/1991;
 - reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;
 - reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, di direzione o di controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti.

Limitatamente ad un OdV monocratico interno, rappresentano ulteriori motivi di decadenza dall'incarico:



- la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione, che determini l’assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale, con assegnazione di poteri di gestione e/o di rappresentanza verso terzi che pregiudichino il requisito di autonomia e indipendenza.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare assunta a maggioranza assoluta, previa comunicazione al Collegio Sindacale e, successivamente, all’Assemblea dei Soci, l’OdV monocratico in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca :

- l’omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di OdV stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell’esercizio delle funzioni proprie dell’Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l’avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

L’OdV monocratico si impegna a comunicare immediatamente alla Società qualsiasi evento che comporti la perdita, anche solo temporanea, dei sopra descritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

Nei casi di decadenza dell’OdV monocratico il Consiglio di Amministrazione provvede a designare un nuovo OdV.

L’OdV monocratico può recedere in ogni momento dall’incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione - a mezzo di raccomandata A.R. - che riferirà in Consiglio di Amministrazione.

Per tutti gli altri aspetti operativi l’Organismo provvederà ad autoregolamentarsi attraverso uno specifico Regolamento corredato da norme specifiche che ne garantiscano il miglior funzionamento. L’adozione di tale regolamento è portata a conoscenza del Consiglio alla prima seduta utile.



4.4 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dell'alta direzione, né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e per la loro soddisfazione, correlando ad esse, sulla base della capacità professionale che esprime, il suo concreto operare.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'Organismo esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Società, compreso il Consiglio di Amministrazione ed i relativi componenti, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sono affidate all'Organismo le seguenti attività:

- a) diffondere e verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Etico;
- b) predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- c) verificare, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello e l'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Società a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- d) richiedere, raccogliere ed elaborare, ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
- e) verificare e controllare la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- f) condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- g) segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- h) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- i) supportare le funzioni aziendali preposte nella predisposizione del piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, verificando in particolare il contenuto e la periodicità dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza ed apprendimento;



- l) valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;
- m) valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive;
- n) trasmettere tempestivamente al Consiglio d'Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.
- o) verificare che i destinatari del presente Modello rispettino le ipotesi di incompatibilità, inconfiribilità, conflitto di interessi, divieti e preclusioni previsti dalla normativa, in particolare dalla legge 190/2012, dal D. Lgs. 39/2013 e dal Codice di Comportamento per i dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013. In particolare, deve essere controllata l'osservanza:
 - delle ipotesi di incompatibilità assoluta prescritte dall'art. 53 D. Lgs. 165/2001 e dal richiamato art. 60 del D.P.R. 3/19578; - il regime autorizzatorio per le restanti attività esercitabili previo assenso discrezionale dell'amministrazione, con le modalità disciplinate dall'art. 53 D. Lgs. 165/2001; - il regime di maggior favore per le attività elencate dall'art. 53 comma 6 D. Lgs. 165/2001, esercitabili senza necessità di autorizzazione né comunicazione preventiva nei confronti dell'amministrazione. Al regime previgente delle incompatibilità si aggiungono le disposizioni previste dalla legge 190/2012 (art. 1, commi 42, 43, 46) e quelle dell'Allegato n. 2 (Codice di Comportamento) quali:
 - divieto di svolgere attività in conflitto di interessi, anche potenziale, con quella svolta all'interno dell'amministrazione;
 - divieto, solo per coloro che sono stati condannati, con sentenza non passata in giudicato, ovvero per i quali sia stato emesso il decreto di rinvio a giudizio, per i reati previsti nel capo I del titolo II, del libro secondo del codice penale: a) di fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) di fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
 - obbligo del dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, di comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al proprio Direttore/Dirigente e al Responsabile, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione, ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II, del libro secondo del codice penale;



- obbligo di tutti i dipendenti di Roma Capitale, i collaboratori e consulenti con qualsiasi tipo di contratto, i titolari di organi e incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e, per quanto compatibile, i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione, di osservare le prescrizioni in tema di incompatibilità, di astensione e di comunicazione previsti dal vigente Codice di Comportamento dei dipendenti di Roma Capitale.
- p) controllare che nessun soggetto avente rapporti giuridici con AdiR, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta, causi un malfunzionamento di qualsiasi attività di AdiR mediante l'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero mediante l'inquinamento *ab externo* delle suddette attività, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo;
- q) controllare sia l'adempimento degli obblighi previsti dalla legge e dal piano di prevenzione della corruzione a carico del responsabile della prevenzione della corruzione e delle altre figure ivi previste sia che le richieste del responsabile della prevenzione della corruzione e delle altre figure previste dal piano triennale di prevenzione della corruzione, funzionali all'adempimento degli obblighi previsti a loro carico, incontrino la fattiva e celere collaborazione dei soggetti aventi rapporti giuridici con AdiR.
- r) verificare ogni sei mesi:
- lo stato di attuazione della vigilanza sui casi di incompatibilità e inconfiribilità e sulle eventuali misure, anche interdittive, adottate;
 - lo stato di attuazione delle norme vigenti in tema di autorizzazione ad incarichi esterni, con l'analisi delle autorizzazioni rilasciate e di quelle negate.
 - che tutti i soggetti aventi rapporti giuridici con AdiR, in particolare coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali, consegnino annualmente ai sensi del DPR 445/2000 con cui dichiarano l'insussistenza di cause di incompatibilità/inconfiribilità.
- s) ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, impartire direttive interne affinché:
- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente o comunque di soggetti che hanno tratto beneficio da decisioni del personale di AdiR;



- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
 - sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
 - si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.
 - si proceda ai monitoraggi e controlli sulle autocertificazioni, da disporsi secondo l'iter definito con apposita circolare da adottare.
- t) verificare che il Responsabile per la prevenzione della corruzione invii a tutto il personale, con cadenza periodica semestrale, una comunicazione specifica per informarli che tutti i dipendenti sono tenuti a svolgere attività informativa in merito a illeciti nei confronti del Responsabile della Prevenzione. Oggetto di segnalazione non sono solamente i reati, ma anche altre condotte che vengono considerate rilevanti in quanto riguardano comportamenti, rischi o irregolarità, a danno dell'interesse pubblico, di cui il dipendente sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni sul luogo di lavoro (c.d. Whistleblowing). In tale comunicazione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione illustra le finalità dell'istituto del Whistleblowing, la procedura per il suo utilizzo e le garanzie per il soggetto che esegue la segnalazione.

Quanto al compito dell'Organismo di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- segnalare l'esigenza di predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;



- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'Organismo svolge pertanto anche controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti di AdIR ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere;

A norma dell'articolo 52 del D. Lgs. 231/07 ("Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione") l'Organismo di Vigilanza, insieme agli altri soggetti incaricati del controllo di gestione, è tenuto a vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel decreto medesimo.

Al fine di garantire piena efficacia alla propria azione, l'Organismo ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Nello svolgimento delle proprie mansioni ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, al Presidente, al Direttore Generale, al Collegio Sindacale e alla Società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuite all'Organismo, quest'ultimo può avvalersi, se necessario, della Funzione Internal Audit (anche nel caso in cui la medesima sia esternalizzata ad un *outsourcer*) in quanto struttura dotata di competenze tecniche e risorse idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti di competenza dell'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate, la responsabilità derivante da tali attività ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

All'Organismo è assegnato un congruo *budget* annuale, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, affinché l'Organismo medesimo possa svolgere i suoi compiti in piena



autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In ogni caso, l'Organismo può richiedere al Consiglio di Amministrazione mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione, necessari a consentirne la normale operatività e per svolgere analisi ed indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

E', inoltre, previsto un periodico scambio di informazioni, su richiesta di qualunque delle parti, con il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione con congruo anticipo e, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Il riporto a siffatto organo, competente a convocare l'assemblea dei soci costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli Amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

L'Organismo riferisce al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno semestrale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

Coerentemente con quanto previsto dalle Linee Guida, l'Organismo redige una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che, con cadenza almeno annuale, viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo illustra tale relazione in una seduta cui partecipino congiuntamente, oltre all'Organismo medesimo, anche il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e sottopone all'attenzione del CdA il Piano delle verifiche programmate per l'anno successivo.

Collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per le attività di interesse comune; in tal senso dovrà essere previsto un flusso informativo costante e formalizzato tra l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile, anche nel corso delle riunioni dell'OdV.

4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Le stesse Linee Guida sottolineano la necessità di un canale di comunicazione fra l'Organismo e l'organo decisionale, nonché di un costante collegamento, seppure in piena autonomia, con l'organo di controllo e con la società incaricata della revisione dei bilanci.

L'Organismo di Vigilanza identifica, in via generale o su base particolare, le informazioni - rilevanti ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello - che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'Organismo medesimo, da parte dei destinatari del Modello. A tali fini, l'Organismo istituisce specifici canali informativi "dedicati".

In ogni caso, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'Organismo ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione consistente nell'invio all'Organismo, da parte del personale che voglia procedere alla segnalazione, di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta elettronica dedicato [odv@adir.it]; siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i segnalatori del messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'Organismo valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'Organismo valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose innanzi indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria o di amministrazioni locali, ai contratti



- con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
 - i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

La Funzione Internal Audit informa periodicamente l'Organismo - tanto in relazione alle attività svolte a supporto e su delega dell'Organismo, quanto in qualità di funzione responsabile della verifica della funzionalità del sistema dei controlli interni - segnalando l'eventuale insorgenza di anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle proprie verifiche.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

In allegato al presente documento è presente l'elenco dei flussi informativi da parte di tutte le funzioni aziendali nei confronti dell'ODV, inoltre è accluso anche il modello da utilizzare, da parte dei *key officer*, per l'attestazione quadrimestrale informativa.

5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1 Pubblicità e diffusione

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i Destinatari del Modello, ivi inclusi i *partners* ed i collaboratori esterni, sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con l'adozione del Modello e del Codice Etico e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i dipendenti, collaboratori, *management* e vertice aziendale di AdiR mediante:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un *set* informativo, contenente il testo del Decreto, le Linee Guida Ania, il presente documento “*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001*” e il Codice Etico, con il quale assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. La ricezione della documentazione di cui sopra dovrà risultare da apposito modulo sottoscritto per presa conoscenza ed accettazione;

- una specifica attività di formazione: tale attività di formazione “continua” è sviluppata facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche (*Intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione, ecc.) che a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici e risulta differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Ai Destinatari del Modello viene garantita la comunicazione di ogni aggiornamento apportato al Modello e deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

AdiR rende disponibile il proprio Codice Etico a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività, quali consulenti e *partners* commerciali.



5.2 Formazione

Come sopra menzionato, si prevedono interventi differenziati in ragione del ruolo, della responsabilità dei Destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. Pertanto, si prevedono un modulo comune di carattere generale e moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio.

Più in particolare:

- a) **Modulo per dirigenti e funzionari:** il Modello viene illustrato nel corso di un incontro della durata di una giornata, attraverso l'ausilio di strumenti che consentano un'informazione efficace e memorizzabile.

Nel corso dell'incontro vengono affrontati, a cura delle competenti strutture aziendali, i seguenti temi:

- introduzione alla normativa e alle Linee Guida emanate dall'Ania. In particolare, tutto il personale viene reso edotto delle conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscono, delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Decreto e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
 - illustrazione delle singole componenti del Modello e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere.
- b) **Modulo formativo per tutti i dipendenti:** da svilupparsi mediante specifiche sessioni di aula o attraverso corsi di autoformazione da attivare sulla intranet aziendale. In ogni caso, è prevista la certificazione dell'avvenuta fruizione e la valutazione relativa all'apprendimento.
- c) **Moduli di approfondimento:** sono effettuati incontri mirati in ciascuna delle aree a rischio al fine di illustrare, con riferimento ai singoli processi aziendali, le modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio ed i protocolli posti a presidio, con modalità di formazione il più possibile di tipo interattivo.
- d) **Moduli per neo assunti:** nell'ambito dei moduli formativi per il personale neo assunto è presente una sezione dedicata alle tematiche relative al Decreto.

Tali moduli sono gestiti dalla Funzione Risorse Umane d'intesa con l'Organismo di Vigilanza.

Sono obbligatorie la frequenza periodica di un Programma Formativo/informativo e di sensibilizzazione sui temi dell'etica e della legalità e la partecipazione al relativo



questionario di valutazione per tutti i dipendenti ed in particolare per il personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione (art. 1 commi 5,8,10,11 L.190\2012), nonché, soprattutto, rivolto al Responsabile della Prevenzione, ai Dirigenti e Funzionari addetti alle aree a rischio.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti (obbligatoria) viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'Organismo di Vigilanza dei nominativi dei presenti alle sessioni formative/informative svolte.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza può svolgere specifici controlli, anche a campione o attraverso test di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione



Allegato – Elenco Flussi Informativi Odv

1	Dichiarazione Quadrimestrale dei principali Key Officer su corretta applicazione del Modello di Organizzazione, gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01	Key officer	Quadrimestrale
2	Consulenze affidate nel Periodo > 20.000 euro (nominativi, natura dell'incarico, importi, durata contrattuale, tipologia di affidamento)	Affari Generali	Quadrimestrale
3	Appalti di Forniture e servizi affidati nel periodo > 20.000 euro (nominativi, natura dell'appalto, importi, durata contrattuale, tipologia di selezione)	Affari Generali	Quadrimestrale
4	Richieste di Assistenza Legale pervenute nel periodo da parte di Dipendenti ed amministratori (Nominativo, data e natura della richieste)	Risorse Umane e Organizzazione - Affari Sociali e Contenzioso	Quadrimestrale
5	Nuovi Clienti acquisiti	Area Assuntiva	Quadrimestrale
6	Situazione Contenzioso Penale (Elenco Contenziosi con specifica di data di apertura, natura del contenzioso, valore, Studio Legale)	Affari Sociali e Contenzioso	Quadrimestrale
7	Situazione Contenzioso Civile escluso quelli riferiti a sinistri (Elenco Contenziosi con specifica di data di apertura, natura del contenzioso, valore, Studio Legale)	Affari Sociali e Contenzioso	Quadrimestrale
8	Evoluzione N. Personale dipendente per Tipologia (Operai, Impiegati, Quadri, Dirigenti) con evidenza nuove assunzioni e dimissioni/licenziamenti	Risorse Umane e Organizzazione	Quadrimestrale
9	Situazione Reclami	Area Sinistri	Quadrimestrale
10	Spese Spese di Rappresentanza sostenute da Organi Sociali	Amministrazione e Fiscale	Quadrimestrale



Allegato – Attestazione Quadrimestrale

	<p>LE ASSICURAZIONI DI ROMA S.m.A.</p>
<p><u>ATTESTAZIONE AI FINI DEL D. LGS 231/2001</u></p>	
NOMINATIVO	
FUNZIONE	
PERIODO DI RIFERIMENTO	

Io Sottoscritto _____

Con riferimento ai processi a rischio di reato previsti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito MOGC) adottato dalla Società **Le Assicurazioni di Roma S.m.A.**, con la presente dichiarazione attesto che nel **Quadrimestre** le attività condotte nell'ambito dell'Unità Organizzativa affidatami si sono svolte in conformità e nel rispetto degli specifici protocolli adottati dalla Società **Le Assicurazioni di Roma S.m.A.**, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01.

Attesto in particolare che l'operatività delle strutture sotto la mia responsabilità è improntata al rispetto dei seguenti principi generali ai quali si ispirano le procedure aziendali vigenti:

- *Regole comportamentali definite;*
- *Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni effettuate;*
- *Chiara definizione delle responsabilità delle attività svolte dal personale;*
- *Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte operative dell'Ufficio;*
- *Segregazione dei compiti;*
- *Livelli autorizzativi chiari e formalizzati;*
- *Adeguate tracciabilità delle attività di controllo e di supervisione, compiute sulle transazioni operative, con particolare riferimento ai processi considerati a rischio di commissione di reati ai sensi del D. Lgs. 231/01.*

Attesto inoltre che (barrare la casella applicabile):

Nel Quadrimestre di riferimento non si sono verificate anomalie, atipicità, deroghe e/o eccezioni rispetto al MOGC ed alle procedure vigenti, relative ai processi a rischio/reato ai sensi del D.LGS: 231/01;

Nel Quadrimestre di riferimento si sono verificate rispetto alle procedure vigenti relative ai processi a rischio/reato, le seguenti anomalie/atipicità/deroghe, che sono state segnalate alle competenti funzioni e di cui viene fornita adeguata motivazione:

DATA DI RILEVAZIONE	PROCESSO DI RIFERIMENTO	ANOMALIA/ATIPICITA'/DEROGA	MOTIVAZIONE

1

Si segnala inoltre che nel quadrimestre di riferimento le aree da me gestite sono state oggetto delle seguenti verifiche da parte degli Organismi di Vigilanza in materia di gestione assicurativa, sicurezza, prevenzione infortuni e rispetto della legalità:

DATA RIFERIMENTO	AUTORITA' DI VIGILANZA (IVASS, ANIA, ASL, GDF, Ispettorato del lavoro, DIA ecc...)	RILEVAZIONI EFFETTUATE E N. PROT. VERBALE (Allegare relativa Copia)

Si riportano di seguito i procedimenti sanzionatori di tipo disciplinare legato a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurale del MOGC che hanno interessato le Aree da me gestite:

DATA RIFERIMENTO	DESTINATARIO SANZIONATORIO DISCIPLINARE	PROCEDIMENTO DI TIPO	DESCRIZIONE DELL'EVENTO E DELL'ENTITA' DELLA SANZIONE APPLICATA

Infine si riportano di seguito i sinistri od infortuni occorsi nel quadrimestre a personale dipendente di **Le Assicurazioni di Roma S.m.A.**, nelle aree di mia competenza:

DATA RIFERIMENTO	DESCRIZIONE SINISTRO/INFORTUNIO (TIPOLOGIA, LUOGO, NOMINATIVI COINVOLTI, ECC...)	DANNO SUBITO E INDICAZIONE DEI GG DI PROGNOSI

Dichiaro infine, di essere consapevole che l'eventuale **mancata segnalazione** all'Organismo di Vigilanza delle anomalie/atipicità/deroghe alle procedure applicabili, nonché delle rilevazioni svolte dalle Autorità di Vigilanza in materia di corrispondenza alla normativa ed ai regolamenti, sicurezza e prevenzione e dei sinistri ed infortuni occorsi nelle aree di mia responsabilità, **costituisce violazione del Codice Etico** nonché dei principi ispiratori del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale**.

Data _____ Firma _____