

**Modello di organizzazione, gestione e controllo**  
*(D.Lgs. n. 231/2001)*

**Parte Generale**

## **Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni**

Il D.Lgs.n. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, in Italia o all'estero, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, i c.d. *soggetti apicali* e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, i c.d. *soggetti sottoposti ad altrui direzione*. (artt. 5, 6, 7 del Decreto).

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi (art. 5 c. 2); viceversa, la responsabilità medesima sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, nonché se il reato si estingue per cause diverse dall'amnistia (principio di autonomia della responsabilità dell'ente, art. 8).

Tale responsabilità si aggiunge a quella, prettamente penale, della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto o ha concorso alla commissione dello stesso.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs.n. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un interesse o un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; sono altresì previste sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio, l'esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e il divieto di pubblicizzare beni e servizi, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 9).

Con la sentenza di condanna è inoltre disposta la confisca del prezzo o profitto del reato, anche per equivalente; anche prima della sentenza di condanna il Giudice può disporre il sequestro preventivo di beni, denaro o altre utilità in funzione della successiva confisca (artt. 19 e 53).

La responsabilità dell'ente permane anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, ove configurabile, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni (art. 26).

## **I reati-presupposto**

I reati (e illeciti amministrativi) cui si applica la disciplina in esame, attualmente sono i seguenti:

**Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. n. 231/2001, modificato dall'art. 5 c. 1 lett. a) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75)**

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa [in danno dello Stato o di altro 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 [in danno dello Stato o di altro ente pubblico] (art. 640-ter c.p.)
- Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 ottobre 1986, n. 701, recante misure urgenti in materia di controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell'olio di oliva. Sanzioni amministrative e penali in materia di aiuti comunitari al settore agricolo (Art. 2 Legge 23 dicembre 1986, n. 898)

**Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48 e modificato dal D.L. 21 settembre 2019, n. 105 convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133)**

- Falsità in documenti informatici pubblici o privati aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-490, 492 e 493 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.)
- Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, del decreto legge 21 settembre 2019, n. 105)

**Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 29 della L. 15 luglio 2009, n. 94)**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., escluse ipotesi di cui al sesto comma dello stesso articolo);
- Associazione per delinquere (art. 416 c. 6 c.p.) finalizzata alla commissione dei reati di cui agli artt. 600, 601, 601-bis e 602 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone,

traffico di organi prelevati da persona vivente, acquisto e alienazione di schiavi) ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 c. 3 bis del D.Lgs. n. 286/1998 in relazione al c. 3 dello stesso articolo, nonché agli artt. 22 c. 3 e 4 e 22-bis c. 1 della L. 1 aprile 1999, n. 91 (reati in materia di prelievi e trapianti di organi e tessuti e di traffico di organi destinati ai trapianti);

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- 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 D.P.R. n. 309/1990);
- 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, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110)

**Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del D.Lgs. n. 231/2001, modificato dall'art. 1 c. 77 della Legge n. 190/2012 e successivamente modificato dall'art. 1 c. 9 lett. b) della L. n. 3/2019 e infine modificato dall'art. 5 c. 1 lett. b) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75)**

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, 320 e 321 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, 320 e 321 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, 320 e 321 c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità (art. 319-quater c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- (Peculato), concussione, 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.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

**Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini - Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato (introdotto dalla legge 14 gennaio 2013, n. 9)**

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)

**Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001, n. 409 e successivamente modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99)**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate o di valori di bollo (art. 453 e 459 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);

- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate o di valori di bollo (art. 455 e 459 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede o valori di bollo ricevuti in buona fede (art. 457 e 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.)

**Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. b) della legge 23 luglio 2009, n. 99)**

- 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);
- 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.)

**Reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D.Lgs. n. 61/2002, modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262 e dall'art. 1 c. 77 della L. 190/2012; modificato dall'art. 12, comma 1, lettere a) b), c), d) ed e) della L. 27 maggio 2015, n. 69)**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- [Falso in prospetto] (art. 2623 c.c.) **abrogato dall'art. 34 c. 2 della L. n. 262/2005, ora previsto dall'art. 173 bis T.U.F.;**
- [Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione] (art. 2624 c.c.) **abrogato dall'art. 37 c. 34 del D.Lgs. n. 39/2010;**
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione di 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 d'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.)
- Istigazione alla corruzione (art. 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (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 del D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n. 7)**

- Associazione 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.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies 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 [Titolo I, Libro II del codice penale] (art. 302 c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 271-bis.1 c.p. – ex art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15 - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica)
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999

**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D.Lgs.n. 231/2001, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7).**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

**Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs.n. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228; modificato dall'art. 10 c. 1 lett. a) e b) della Legge 6 febbraio 2006 n. 38; modificato dall'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39; modificato dall'art. 6 c. 1 della L. 29 ottobre 2016, n. 199)**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile anche virtuale (art. 600-ter e 600-quater.1 c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico anche virtuale (art. 600-quater e 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 c.p.)

**Abusi di mercato (art. 25-sexies del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62)**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Abuso di informazioni privilegiate – illecito amministrativo (art. 187-bis T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato – illecito amministrativo (art. 187-ter T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58)

**Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. n. 81/2008)**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590-583 c.p.).

**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 63 c. 3 del D.Lgs. n. 231/2007; modificato dall'art. 3, comma 5, lettere a) e b) della L. 15 dicembre 2014, n. 186)**

- 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.)

**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. c) della L. 23 luglio 2009, n. 99; modificato dall'art. 4 comma 1 della L. 3 agosto 2009, n. 116; modificato dall'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121)**

- Protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171 bis, 171-ter, 171 septies, 171 octies della L. 22 aprile 1941, n. 633)

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116 e modificato dall'art. 2 c. 1 del D.Lgs. n. 121/2011)**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

**Reato transnazionale (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146)**

*commissione sotto forma di reato transnazionale<sup>1</sup> dei seguenti reati:*

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

**Reati Ambientali (art. 25 undecies del D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 2 del D.Lgs. n. 121/2011; modificato dall'art. 1, comma 8, lettera a) della L. 22 maggio 2015, n. 68)**

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);

<sup>1</sup> *Reato transnazionale è quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorché sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un'altra parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato.*

- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Associazione per delinquere anche di tipo mafioso finalizzata alla commissione di reati ambientali o all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale (art. 452-octies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Commercio di esemplari di specie degli Allegati A, B e C del Regolamento (CE) n. 338/97 (artt. 1 e 2 della L. 150/92);
- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 della L. 150/92);
- Scarichi – Sanzioni penali (art. 137 del D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D.Lgs. 152/2006);
- Bonifica di siti e violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (artt. 257 e 258 del D.Lgs. n. 256/2006);
- Traffico illecito di rifiuti art. 259 del D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti art. 260 del D.Lgs. 152/2006);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis del D.Lgs. 152/2006);
- Falsità in atti (Delitti di cui al Libro II, Titolo VII, Capo III del codice penale in relazione all'art. 16 lett. a), c), d), e), l) del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996 relativo alla protezione di specie della flora e della fauna selvatiche mediante il controllo del loro commercio, richiamato dall'art. 3 bis della L. 150/92);
- Violazione dei valori limite di emissione o prescrizioni (art. 279 del D.Lgs. 152/2006);
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 c. 6 della L. n.549/93);
- Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (artt. 8 e 9 del D.Lgs. n. 202/2007);

**Divieto di abbandono di rifiuti (art. 192 c. 4 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)**

- Obbligo di ripristino dello stato dei luoghi (Art. 192 c. 3 del D.Lgs.n. 152/2006)

**Combustione illecita di rifiuti (art. 256-bis c. 3 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)**

- Combustione illecita di rifiuti (Art. 256-bis del D.Lgs.n. 152/2006)

**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D.Lgs. n. 231/2001 inserito dall'art. 2 del D.Lgs. n. 109/2012)**

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno irregolare) (art. 22 c. 12-bis del D.Lgs. n. 286/98);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 c. 3, c. 3 bis, c. 3 ter e c. 5 del D.Lgs. n. 286/98)

**Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/2001 inserito dall'art. 5 c. 2 della L. n. 167/2017)**

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p. – ex art. 3 c. 3 bis della L. n. 654/1975)



**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del D.Lgs. n. 231/2001 inserito dall'art. 5 c. 1 della L. n. 39/2019)**

- Frode in competizioni sportive (art. 1 della L. n. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 4 della L. n. 401/1989)

**Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001 inserito dall'art. 39 del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 e modificato dall'art. 5 c. 1 lett. c) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75)**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Dichiarazione infedele (art. 4 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Omessa dichiarazione (art. 5 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Indebita compensazione (art. 10 quater decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)

**Contrabbando - Articolo 25 sexdecies del D.Lgs. n. 231/2001 introdotto dall'art. 5 c. 1 lett. d) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75)**

- Reati previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato e di illecito amministrativo.

### **La funzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde 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”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il “Modello” o i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza 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. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- un'effettiva applicazione dei protocolli e delle procedure ivi previste;
- un'adeguata attività di formazione delle risorse;
- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono modifiche normative o mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### **Le linee guida adottate**

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di "codici di comportamento" (Linee guida) redatti da associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Tenuto conto dell'attività svolta dall'ATP Nuoro, dal suo settore di riferimento, dal CCNL applicato al personale dipendente, e dalle peculiarità che la caratterizzano, si è ritenuto di dover predisporre il presente Modello in aderenza alla versione più aggiornata delle Linee guida di Confindustria, nonché delle Linee Guida ASSTRA - Associazione Trasporti.

Poiché inoltre l'Azienda è interamente controllata da amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 c. 2 del D.Lgs n. 165/2001, e rientra nell'ambito di applicazione delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza, il presente Modello, che contiene al suo interno anche Piano triennale di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza (PTPCT), viene predisposto in aderenza alle

indicazioni contenute nella Determinazione ANAC n. 1134/2017 *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*.

In particolare, per quanto attiene alla metodologia di valutazione e gestione dei rischi corruttivi, per la predisposizione della Parte Speciale 7 - Piano triennale di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza (PTPCT) si sono seguite le indicazioni contenute nell’allegato 1 alla Delibera ANAC n. 1064/2019 (PNA 2019), in linea con i principali standard internazionali in materia di risk management.

Detti documenti forniscono utili indicazioni metodologiche a proposito dell’individuazione dei rischi, della definizione del rischio accettabile, dei principi e passi operativi per la costruzione del sistema di gestione del rischio, del contenuto minimo del Codice etico e del sistema disciplinare e dei relativi meccanismi sanzionatori, nonché in ordine all’individuazione, composizione, compiti, requisiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza e del RPCT, con particolare riferimento all’utilizzo di strutture aziendali di controllo già esistenti e agli obblighi di informazione nei confronti dell’organismo predetto.

Le Linee guida citate costituiscono, quindi, un punto di riferimento nella predisposizione del Modello e nella definizione delle caratteristiche e dei compiti dell’Organismo di Vigilanza e del RPCT.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase consiste nella fase di *risk assessment*, ossia nell’analisi del contesto aziendale, nella mappatura dei processi e nell’individuazione di quelli a rischio di reato e a rischio di comportamenti corruttivi, seguita dall’analisi delle cause dei rischi individuati (*inventariazione degli ambiti aziendali di attività e mappatura delle aree aziendali a rischio, analisi dei rischi potenziali e mappa delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio*).
- la seconda fase è quella di *risk treatment*, e consiste nell’individuazione dei protocolli comportamentali e dei controlli finalizzati a ridurre il rischio di commissione dei reati-presupposto e di comportamenti corruttivi; tale attività dovrà avvenire eventualmente adeguando il sistema dei controlli già esistente, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati, annullando o riducendo la probabilità di verificazione del fatto, ovvero annullando o riducendo l’impatto dello stesso.
- In particolare, per quanto attiene alla soglia di rischio accettabile, essa assume come parametro la **ineludibilità del sistema di prevenzione se non per effetto di un comportamento fraudolento**, mentre per quanto attiene ai reati colposi, il parametro è quello della **realizzazione della condotta violativa, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. n. 231/2001**.

Le Linee Guida ribadiscono questo concetto, nel definire il rischio “aziendale” e il rischio “accettabile”.

Il rischio aziendale è rappresentato dalla possibilità del verificarsi di un evento futuro e incerto (minaccia o opportunità) rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Esso è caratterizzato da due elementi fondamentali utili al fine di effettuarne una “misurazione”: la probabilità di verificazione dell’evento (nell’ambito del D.Lgs. n. 231/2001 che vengano poste in essere le condotte criminose corrispondenti alle fattispecie di reato presupposto o che si compiano

atti idonei e diretti in modo non equivoco alla loro commissione) e l'impatto, cioè le conseguenze, gli effetti dell'evento sulla realtà aziendale (tra cui anche le conseguenze che derivano dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto).

Con il termine rischio accettabile si intende, invece, come detto sopra, che il sistema di controllo deve raggiungere un livello di efficacia tale da garantire che una sua elusione possa avvenire solo in maniera fraudolenta (ovvero aggirabile solo mediante raggiri, artifici, atti falsi etc.).

Altri concetti molto importanti ribaditi dalle Linee Guida sono quelli legati alla procedimentalizzazione dell'attività dell'entee alla segregazione dei compiti: *"le misure adottate dall'ente saranno ovviamente tanto più efficaci quanto maggiore sarà la procedimentalizzazione delle attività, la divisione delle responsabilità e delle funzioni (tale da rendere insufficiente il comportamento fraudolento di un solo soggetto e necessario il concorso di più persone) e più penetrante e attenta l'attività di verifica"*.

Secondo le Linee guida, con riferimento ai reati dolosi, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Codice etico con riferimento ai reati considerati;
- Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di risorse, funzioni e responsabilità;
- Procedure manuali o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo; in questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo a rischio;
- Sistema di procure e deleghe in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali;
- Sistema di controllo integrato (controllo di gestione, Internal Auditing, collegio sindacale, collegio dei revisori, revisore legale sei conti etc.) in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Per quanto riguarda i reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime, invece, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Codice etico con riferimento ai reati considerati;
- Struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'Azienda;
- Formazione e addestramento del personale;
- Comunicazione e coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- Sistema di controllo integrato e congruente con la gestione operativa;
- Sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui<sup>2</sup>:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche

---

<sup>2</sup> Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, versione aggiornata, pag 44 e seguenti.

e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

- *nessuno può gestire in autonomia un intero processo*: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.
- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

È di tutta evidenza inoltre che il sistema di prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 deve essere progettato in aderenza alla realtà strutturale e operativa aziendale ed efficacemente implementato, mentre un approccio formale o burocratico, incoerente con il sistema organizzativo, gestionale e operativo, oppure un sistema non adeguatamente attuato, difficilmente potranno fornire un valido supporto per beneficiare della potenzialità esimente dei Modelli.

A proposito dell'interesse o vantaggio dell'ente, termini utilizzati dal legislatore e che costituiscono condizione affinché, in caso di commissione di un reato da parte dei soggetti indicati dall'art. 5 del Decreto, si configuri la responsabilità amministrativa dell'ente medesimo (reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente), è opportuno precisare quanto segue.

I due termini hanno un significato diverso per cui è almeno astrattamente ipotizzabile che un reato venga commesso nell'interesse dell'ente, ma che lo stesso non ne ricavi alcun vantaggio e viceversa.

- interesse sembrerebbe indicare il "fine" perseguito dall'autore con la commissione del reato, da accertare ex ante; il concetto di interesse "*caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica*"<sup>3</sup>.
- vantaggio avrebbe, invece, un'accezione più ampia e ricomprenderebbe qualsiasi beneficio anche non previsto o voluto e anche indiretto, da accertare ex post.

Tali concetti debbono essere interpretati in senso rigoroso e prudenziale, e considerati anche con riferimento al "gruppo societario".

---

<sup>3</sup> Legge delega n. 300/2000 e D.Lgs. n. 231/2001- Relazione di accompagnamento

## L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte dell'ATP Nuoro

### Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

L'ATP Nuoro è sensibile all'esigenza di assicurare il rispetto delle norme e condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela del proprio patrimonio, della reputazione e delle aspettative dei suoi principali stakeholder (soci, dipendenti, consulenti, collaboratori, partner, utenti dei servizi erogati, fornitori, comunità locale).

È consapevole, quindi, anche in considerazione del fatto che l'Azienda è interamente controllata da pubbliche amministrazioni, dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dell'organo amministrativo, dei dipendenti, dei consulenti e altri collaboratori esterni, nonché fornitori e partner.

A tal fine, anche seguendo le indicazioni dell'ANAC contenute nelle già citate *"Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*, ha avviato la progettazione e implementazione di un **sistema integrato** di controlli interni, nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso, ivi compreso il PTPCT, non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs.n. 231/2001, ma migliorino l'organizzazione, la governance e l'operatività aziendale, mitigando effettivamente il rischio di commissione di comportamenti corruttivi in senso ampio, di reati e di altri illeciti.

### Le finalità del Modello e la metodologia utilizzata per la sua predisposizione

Attraverso l'adozione del presente Modello, l'ATP Nuoro si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, alla cui violazione conseguono severe sanzioni, anche di natura disciplinare;
- ribadire che i comportamenti illeciti in esso individuati sono fortemente condannati dall'Azienda, in quanto essi (anche nel caso in cui la stessa fosse, anche apparentemente, in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali essa deve attenersi nell'esercizio dell'attività;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare all'Azienda (e dunque indirettamente ad alcuni dei suoi stakeholder) dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e della possibilità che alcune di queste possano essere disposte anche in via cautelare;
- consentire all'Azienda un costante controllo sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed applicare le misure previste dal Modello stesso.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, con metodo coerente a quanto proposto dalle Linee guida applicate:

- ad identificare le attività cosiddette *a rischio*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, procure, mansionari, manuali, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti responsabili delle funzioni aziendali e con i preposti ai vari settori. L'analisi è preordinata alla mappatura dei processi

aziendali e all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali possano configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati-presupposto e dei comportamenti corruttivi.

- a progettare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo esistente e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto e dalle norme in materia di prevenzione della corruzione, alla luce e in considerazione delle Linee guida citate, nonché dei fondamentali principi della tracciabilità delle transazioni e dei controlli, separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.
- a definire, in tutti i casi in cui un rischio sia stato ravvisato, i protocolli comportamentali e controlli che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come le misure più idonee a governare il profilo di rischio individuato.

Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata, come già indicato nelle Linee guida citate, da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, ovvero, con riferimento ai reati colposi, da un sistema di prevenzione tale per cui la eventuale realizzazione della condotta illecita avvenga nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto.

I protocolli garantiscono inoltre che siano documentate e verificabili le varie fasi del processo, affinché sia sempre possibile effettuare un controllo a posteriori ripercorrendole a ritroso.

### La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrati la funzione e i principi del Modello stesso e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali ovvero i Principi generali del sistema di controllo interno, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT, la formazione e la diffusione del Modello e il Sistema disciplinare.

È demandato all'Organo amministrativo dell'ATP Nuoro di approvare, con apposita delibera il Codice etico e la presente Parte Generale, con apposita delibera.

È demandato altresì allo stesso il compito di approvare le Parti Speciali relative alle ipotesi di reato ritenute rilevanti in considerazione dell'attività svolta, secondo lo schema che segue.

Articolo	Rubrica	Titolo	Parte Speciale
24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Rapporti con la P.A. e Autorità Giudiziaria	1
25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere e corruzione	Rapporti con la P.A. e Autorità Giudiziaria	1
25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Rapporti con la P.A. e Autorità Giudiziaria	1
24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Reati informatici e diritto d'autore	2
25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Reati informatici e diritto d'autore	2
24 ter	Delitti di criminalità organizzata	Criminalità organizzata ricettazione, impieghi illeciti e autoriciclaggio	3
25 octies	Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio	Criminalità organizzata ricettazione, impieghi illeciti e auto riciclaggio	3
25 ter	Reati societari	Reati societari, tributari e falso nummario	4
25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Reati societari, tributari e falso nummario	4
25 quinquiesdecies	Reati tributari	Reati societari, tributari e falso nummario	4
25 septies	Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Sicurezza lavoro	5
25 undecies	Reati ambientali	Reati ambientali	6
L. n. 190/2012	Comportamenti corruttivi in senso ampio (maladministration)	Piano triennale di prevenzione della corruzione	7



Fatta salva qualsiasi successiva diversa e ulteriore valutazione e determinazione da parte dell'Azienda, per quanto riguarda:

- i reati in materia di tutela della qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini (artt. 440, 442 e 444 c.p. richiamati dalla legge 14 gennaio 2013, n. 9),
- i reati contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. n. 231/2001),
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 quater del D.Lgs. n. 231/2001),
- i reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. n. 231/2001)
- il reato di pratica di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 583-bis c.p. richiamato dall'articolo 25 quater.1 del D.Lgs. n. 231/2001),
- i reati e gli illeciti amministrativi in materia di market abuse (richiamati rispettivamente dall'art. 25 sexies del D.lgs. n. 231/2001 e dall'articolo 187 quinquies decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58),
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'art. 25 duodecies del D.Lgs. n. 231/2001),
- il reato di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa di cui all'art. 604-bis c.p. (ex art. 3 c. 3 bis della L. n. 654/1975, richiamato dall'art. 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/2001),
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (richiamati dall'art. 25 quaterdecies del D.Lgs. n. 231/2001),
- di contrabbando previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 erichiamati dall'art. 25 sexdecies del D.Lgs. n. 231/2001 introdotto dall'art. 5 c. 1 lett. d) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75),

si è ritenuto che la specifica attività svolta dall'Azienda non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale e nel Codice etico, nonché i principi e protocolli contenuti o richiamati dalle altre Parti speciali, che vincolano i Destinatari del Modello.

Quanto sopra vale anche in riferimento all'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146 in materia di reati transnazionali.

Parimenti, all'interno delle tipologie di reato ritenute applicabili, alcune singole fattispecie di reato non presentano profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda.

Anche a tale proposito, si ritiene comunque esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale e nel Codice etico, nonché i principi e protocolli contenuti o richiamati dalle altre Parti speciali, ivi compreso il PTPCT, che vincolano i Destinatari del Modello.

L'esclusione di tali singole ipotesi è evidenziata nelle Parti speciali di riferimento.

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio “*sistema integrato*” di controllo interno dell’Azienda, nonché nell’insieme di regole che vengono applicate nello svolgimento delle attività aziendali.

Esistono, infatti, al suo interno, controlli amministrativo-contabili e prassi finalizzate ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento della efficacia, efficienza ed economicità dei processi, a tutelare il patrimonio aziendale, a garantire l’affidabilità dei sistemi e dei flussi informativi amministrativo-contabili e gestionali in genere, la tracciabilità di ogni fatto di gestione con adeguato livello di dettaglio, nonché la conformità di tutte le transazioni e operazioni con le norme giuridiche e con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne, mediante l’applicazione dei principi di separatezza tra le funzioni operative e quelle interne di controllo, la regolamentazione e la gestione delle situazioni di conflitto di interesse, l’identificazione, la valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi.

Tale sistema di controlli verrà rivisto e integrato, ponendosi come obiettivo la prevenzione di comportamenti corruttivi in senso ampio e dei reati e altri illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

### **I Destinatari del Modello**

Sono Destinatari (di seguito i “Destinatari”) della Parte Generale del Modello e si impegnano al rispetto dei protocolli comportamentali in essa contenuti o dalla stessa richiamati:

- il Presidente (*soggetto apicale*);
- il Consiglio di amministrazione (*soggetto apicale*);
- il Direttore Generale (*soggetto apicale*);
- il Dirigente tecnico e i dipendenti (*cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione*);

Limitatamente allo svolgimento delle attività a rischio a cui essi eventualmente partecipano, sono Destinatari dei precetti comportamentali previsti nel presente Codice, i seguenti soggetti:

- i consulenti, i collaboratori esterni e tutti gli altri soggetti che, comunque denominati, svolgono attività di lavoro autonomo per conto dell’Azienda, nella misura in cui essi operino nell’ambito delle aree di attività a rischio;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di RTI, jointventure etc.) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell’ambito delle aree di attività a rischio per conto dell’Azienda;
- tutti coloro che, più in generale, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle attività a rischio per conto dell’Azienda.

A tal fine, negli atti che costituiscono e regolano i rapporti con i soggetti di cui sopra, l’Azienda inserisce apposite clausole di presa visione del presente Modello e di impegno a rispettarne i contenuti, e clausole di risoluzione del rapporto in caso di significativa violazione degli obblighi medesimi e, qualora si tratti di soggetti abilitati allo svolgimento di professioni regolamentate, anche in caso di significativa violazione degli obblighi derivanti dai codici o norme di comportamento adottati dagli Ordini o Collegi di appartenenza.

### **Il rapporto tra il Modello, il Codice etico comportamentale e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma per la Trasparenza**

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con i principi e precetti comportamentali contenuti nel Codice Etico, nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPCT), nel quale è incluso il Programma Triennale per la Trasparenza, adottati

dall'Azienda, in conformità alle previsioni contenute nella Legge n. 190/2012, nel D.Lgs. n. 33/2013 e nel D.P.R. n. 62/2012 e alle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione contenute nella Determinazione ANAC n. 1134/2017 (*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*), pur presentando il Modello, per le finalità che intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice ai predetti documenti.

In particolare, Il Programma per la Trasparenza costituisce un allegato al PTPCT; entrambi i documenti costituiscono allegati del presente Modello; il Codice di comportamento costituisce documento a sé, ma è funzionalmente collegato agli altri.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell'Azienda ed esprime una serie di precetti comportamentali e di principi di deontologia aziendale, ispirati alla necessità di perseguimento e di realizzazione dell'interesse pubblico, che l'Azienda riconosce come propri, e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il PTPCT contiene precetti comportamentali finalizzati alla prevenzione di fenomeni corruttivi in senso ampio (siano essi di rilevanza penale o meno), con particolare riferimento alle aree a rischio relative alla selezione e reclutamento del personale, alle progressioni di carriera, al conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, all'affidamento di lavori, servizi e forniture.

Tale Piano è finalizzato quindi anche alla prevenzione di reati contro la pubblica amministrazione, a prescindere dall'interesse o vantaggio in capo all'Azienda, e quindi anche se commessi in danno della stessa.

- Il Programma per la Trasparenza è finalizzato a pianificare i flussi informativi destinati ad essere oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale e alla pianificazione di tutte le attività necessarie al fine di tradurre in azioni concrete gli obblighi derivanti dal D.Lgs. n. 33/2013;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione delle tipologie di reato e di illecito amministrativo dallo stesso richiamate per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda, possono comportare il sorgere della responsabilità amministrativa.

Tutti i predetti documenti sono comunque funzionalmente collegati al Modello e contribuiscono a costituire il sistema di controllo interno dell'Azienda.

#### **L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso**

L'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un *"atto di emanazione dell'organo dirigente"*.

L'adozione della Parte Generale e delle Parti Speciali dello stesso, nonché del Codice etico è dunque, come detto, di competenza dell'Organo amministrativo dell'ATP Nuoro che provvede mediante delibera.

Le successive modifiche o integrazioni relative ai predetti documenti sono rimesse alla competenza del medesimo Organo amministrativo, su proposta, o comunque sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile al predetto Organismo.

Per quanto attiene alla Parte Speciale 7 - Piano Triennale di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza (PTPCT), il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, (RPCT), in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, elabora entro il 31 dicembre di ogni anno la proposta di adozione della versione aggiornata del documento per il triennio successivo, sottoponendola all'approvazione dell'Organo amministrativo.

### L'Organismo di Vigilanza

Le disposizioni contenute nella presente Parte Generale, qualora compatibili, sono applicabili anche al RPCT.

L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) del Decreto, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, dispone che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento"* deve essere affidato *"ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione*, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato, è comunque richiesta, dall'articolo 7, quarto comma, lettera 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*, o modifiche normative, nonché una verifica periodica del sistema disciplinare istituito.

Secondo il dettato normativo e le Linee guida applicate, i compiti dell'OdV possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra le varie attività gestionali ed il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del Modello, in ordine alla capacità di prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti del Modello e della sua idoneità a perseguire le finalità alle quali è destinato;
- cura dell'**aggiornamento** del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti mediante la presentazione di **proposte di adeguamento** del modello.
- **monitoraggio continuo**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Le Linee guida adottate consentono di individuare una serie di diverse opzioni che è possibile adottare per soddisfare il requisito di cui all'art. 6 c. 1 lett. b) del Decreto medesimo.

Nell'effettuare le diverse scelte, si potrà tener conto della necessità di ottimizzare il rapporto tra costi e benefici nonché di creare un sistema omogeneo ed integrato di controlli evitando sovrapposizioni e

ingiustificati appesantimenti che possano ostacolare l'operatività aziendale, ma si dovrà nel contempo garantire comunque l'autonomia e l'indipendenza, oltre che l'onorabilità e la professionalità dell'OdV.

Sempre secondo le Linee guida, sembra, quindi, inadeguata la scelta di utilizzare strutture già esistenti che non siano dotate di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ovvero i soggetti o le funzioni che occupino una posizione gerarchicamente "subordinata" o che abbiano attribuzioni e responsabilità di tipo operativo, soprattutto se con riferimento ad attività a rischio.

La prima soluzione prospettata è quella di costituire ad hoc l'OdV con risorse esterne dedicate ad esso in via esclusiva.

Un'alternativa viene individuata nell'affidare la funzione di OdV, o comunque coinvolgere in esso, la funzione di *internal auditing*, ove esistente, o *altre funzioni di controllo*, che, con eventuale *integrazione nei poteri* e nella *composizione*, possono risultare adeguati ai compiti che il legislatore gli attribuisce.

In base alle possibili soluzioni adottate, con riferimento ai requisiti dei singoli componenti dell'OdV, le Linee guida contengono le indicazioni e le raccomandazioni di cui appresso.

Riguardo alla nomina di un Sindaco quale componente dell'OdV collegiale, nelle Linee guida si osserva che i compiti attribuiti e le caratteristiche richieste dalla legge a tale soggetto, ivi compresi quelli di professionalità e onorabilità, garantiscono di per sé la sua competenza, nonché l'eterogeneità e l'indipendenza dall'Azienda e dal suo Organo amministrativo. Peraltro, anche laddove vengano mantenuti separati, è opportuno che Sindaco, Organismo di Vigilanza e RPCT interagiscano nello svolgimento delle attività di propria competenza.

Per quanto concerne la nomina di un *amministratore* quale membro dell'OdV collegiale, le Linee guida segnalano, come già detto, la necessità che questo sia un *consigliere non esecutivo* ovvero *non esecutivo indipendente*. Costui, oltre a possedere i requisiti di professionalità e di onorabilità, non dovrà intrattenere, direttamente o indirettamente, altre relazioni economiche o rapporti d'affari con l'Azienda o con il suo Organo amministrativo, con i suoi soci o suo gruppo di soci di riferimento, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione con l'Azienda stessa.

Per quanto attiene, invece, alla designazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) quale componente dell'OdV collegiale, si rileva quanto segue.

Secondo le indicazioni dell'ANAC contenute nelle Linee guida citate, poiché il nuovo co. 8-bis dell'art. 1 della l. 190/2012, nelle pubbliche amministrazioni, attribuisce agli OIV la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, nonché il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di *performance* e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti, anche nelle società, negli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e negli enti pubblici economici, occorre individuare un soggetto al quale attribuire lo svolgimento delle medesime funzioni.

A tal fine, sempre secondo le indicazioni contenute nelle Linee guida ANAC, i soggetti di cui sopra, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, devono attribuire tali compiti o all'OdV, ovvero ad un altro organo interno di controllo reputato idoneo, i cui riferimenti devono essere indicati chiaramente nel sito web all'interno della sezione "Società Trasparente".

In ragione dell'attribuzione delle predette funzioni all'OdV, l'ANAC ritiene che sia necessario escludere che il RPCT possa coincidere con l'OdV o farne parte nel caso in cui questo sia collegiale, fermo restando che comunque le funzioni dell'uno e dell'altro soggetto devono essere svolte in costante coordinamento.

Nel caso dell'ATP Nuoro, poiché le predette funzioni sono attribuite individualmente e singolarmente al Presidente dell'OdV, in quanto tale, giacché ritenuto altro idoneo organo di controllo, si ritiene che la partecipazione del RPCT all'Organismo non osti allo svolgimento delle stesse, anche in considerazione del fatto che comunque le funzioni dell'uno e dell'altro dovrebbero essere svolte in costante coordinamento fra loro.

Quanto all'adeguatezza della nomina a componente dell'OdV di un *dipendente*, questa dipende fondamentalmente dalla funzione ricoperta, che dovrà essere preferibilmente di controllo; durante la vigenza dell'incarico il soggetto non dovrà ricoprire incarichi operativi, quanto meno sulle aree e attività *a rischio*, se in passato dovesse aver avuto attribuzioni o responsabilità in dette aree o attività, dovrà astenersi dallo svolgimento diretto e individuale di qualsiasi attività concernente i compiti dell'OdV, informando senza indugio l'OdV medesimo.

Anche nell'ipotesi del *consulente esterno*, le Linee guida richiamano l'attenzione sul fatto che il soggetto prescelto debba possedere adeguata *professionalità*.

A quest'ultimo sarà inoltre opportuno far dichiarare espressamente, all'atto del conferimento dell'incarico, che non vi siano ragioni di incompatibilità o di inopportunità all'assunzione dell'incarico di componente dell'OdV.

Sebbene le Linee guida considerino, in via generale, opportuno che l'OdV abbia una composizione collegiale, non escludono che gli enti di piccole dimensioni possano costituire l'Organismo stesso in composizione monocratica, come peraltro, prevede lo stesso Decreto all'art. 6 c. 4.

Anche in tale ipotesi, tuttavia, l'OdV dovrà mantenere le caratteristiche proprie di indipendenza, autonomia, professionalità e che sia dotato effettivamente di poteri di iniziativa e di controllo.

### **L'iter di nomina e di revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera dell'Organo amministrativo.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati per la scelta in ordine all'individuazione, strutturazione, tipologia e composizione dell'Organo (monocratica o collegiale) o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i suoi singoli componenti, interni ed esterni, in conformità a quanto indicato e suggerito nelle Linee guida citate.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato e coincide, salvo esplicita deroga al principio generale, con la scadenza quadriennale di carica dell'Organo amministrativo, alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio.

Qualora l'Azienda dovesse optare per la costituzione di un OdV a composizione collegiale, la scelta del numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, non inferiore a 3, è rimessa all'Organo amministrativo e la scelta dovrà essere motivata, come detto, in sede di delibera di nomina dei componenti medesimi.

L'Organo amministrativo nomina, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, il quale, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, all'Azienda da vincoli di dipendenza, subordinazione, ovvero rivestire cariche dirigenziali o di responsabilità operative all'interno della stessa.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è ineleggibile:

- allorché venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché venga condannato, con sentenza irrevocabile:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - con interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - per avere commesso uno dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
- allorché allo stesso, con riferimento a procedimenti penali per fatti di cui sopra, venga notificato un atto che preceda l'esercizio dell'azione penale nei suoi confronti ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso in cui si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.

Nel caso di Organismo in composizione monocratica, ovvero nel caso del Presidente dell'Organismo medesimo, costituisce altresì causa di ineleggibilità:

- l'essere coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo;
- l'aver interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- lo svolgimento di altre attività e/o incarichi e/o funzioni di tipo operativo (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) in aree e attività a rischio.

Le predette situazioni non costituiscono, invece, di per sé, causa di ineleggibilità degli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale, ma l'Organo Amministrativo, in presenza di siffatte situazioni, nel procedere alla nomina, deve preventivamente valutare che non vi sia il rischio di pregiudicare l'indipendenza, l'autonomia, la professionalità e l'operatività dell'Organismo.



A tal fine, all'atto della nomina il componente che si trovi in una delle suddette situazioni è tenuto a dare immediata comunicazione all'Organo Amministrativo per le valutazioni di cui sopra.

Il componente dovrà, all'atto dell'accettazione della nomina, impegnarsi ad astenersi in situazioni di conflitto di interesse anche potenziale, effettuando la comunicazione di cui appresso.

Il componente già nominato per il quale si dovesse verificare una delle situazioni sopra citate, ivi comprese le cause di ineleggibilità, o, comunque, il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse, nonché il venir meno dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità, deve darne immediata comunicazione al Presidente dell'OdV, il quale riferisce immediatamente all'Organo amministrativo (o direttamente all'Organo amministrativo, in caso di OdV monocratico ovvero nel caso in cui il conflitto riguardi lo stesso Presidente).

L'Organo amministrativo, con delibera motivata, provvede alla revoca del componente e alla sua sostituzione.

Qualora, invece, il componente abbia notizia dell'avvio di un procedimento penale a suo carico e risulti, quindi, indagato per i fatti di cui al punto precedente, deve darne immediata comunicazione al Presidente dell'OdV, il quale riferisce immediatamente all'Organo amministrativo (o direttamente all'Organo amministrativo, in caso di OdV monocratico ovvero nel caso in cui il conflitto riguardi lo stesso Presidente).

L'Organo amministrativo decide, con delibera motivata se provvedere alla sua sospensione fino alla definizione del procedimento medesimo, nominando in tal caso un sostituto.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca, scadenza del mandato.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può, inoltre, essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti dell'Azienda, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dell'OdV;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello, anche al fine di proporre eventuali modifiche;
- in caso di inadempimento dell'obbligo di comunicazione di cui ai precedenti capoversi.

Anche in caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità o morte del componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo amministrativo provvederà senza ritardo alla sua sostituzione.

### **I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT**

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa, nonché delle indicazioni contenute nelle Linee Guida citate, tutte le scelte in ordine all'Organismo di Vigilanza e del RPCT devono avvenire in modo da garantire in capo allo stesso i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione richiesti dalle norme di riferimento.



In particolare, in base ai predetti requisiti possono così essere qualificati:

### ***Autonomia***

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT sono dotati di autonomia decisionale.

Essi sono autonomi e non sono coinvolti in alcun modo in attività operative, né sono partecipi di attività di gestione incompatibili con la funzione svolta. Devono altresì avere la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati o indebite pressioni da chiunque provenienti.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza e dal RPCT non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale; essi riferiscono direttamente all'Organo amministrativo.

Essi sono inoltre autonomi in senso regolamentare, ovvero hanno la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dall'Organo amministrativo.

### ***Indipendenza***

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT è condizione necessaria di non soggezione ad alcun rapporto di subordinazione nei confronti delle altre funzioni aziendali.

L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica e, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, ciascun componente non dovrà svolgere alcuna attività e/o incarico e/o funzione operativa (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto dell'Azienda.

Inoltre, per garantire l'indipendenza dei predetti organi di controllo, in caso di composizione collegiale dell'OdV, il suo Presidente, come già detto, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, all'Azienda da vincoli di dipendenza, subordinazione, ricoprire cariche dirigenziali ovvero rivestire posizioni che implicino l'assunzione di responsabilità operative all'interno della stessa.

In caso di Organismo in composizione collegiale, il suo livello di indipendenza dovrà essere valutato nella sua globalità.

### ***Professionalità***

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT sono professionalmente capaci ed affidabili.

Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali multidisciplinari adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere; sono richieste competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa, con particolare riferimento ai sistemi di controllo interno.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

### ***Continuità d'azione***

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT operano senza soluzione di continuità. Essi, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantiscono un impegno prevalente, anche non se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

### **La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT**

Le norme di riferimento richiedono che l'OdV e il RPCT siano inquadrati nell'organigramma aziendale qualifunzioni di staff all'Organo amministrativo, affinché entrambi siano pienamente informati in ordine alle vicende dell'Azienda e siano adeguatamente coordinati con gli altri suoi organi.

### **Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, oltre alle attribuzioni in materia di rispetto del Codice etico per le quali si rinvia a quanto ivi riportato, svolge i seguenti compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D.Lgs.n. 231/01:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- attività di gestione dei flussi informativi e di coordinamento con gli altri organi dell'Azienda.

Poiché l'ATP Nuoro, come detto, rientra nell'ambito soggettivo di applicazione delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza, l'OdV esercita le sue funzioni in stretto coordinamento con il RPCT, ferme restando le dirette competenze e responsabilità di quest'ultimo, con riferimento al PTPCT (predisposizione, aggiornamento, vigilanza etc.).

### **Attività di vigilanza e controllo**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

Essi devono vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, essi devono effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate a *rischio*, verificando l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli comportamentali, nonché, nel complesso, l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs.n. 231/01 e di comportamenti corruttivi in senso ampio.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT sono, come si dirà appresso, destinatari di flussi informativi sia periodici che occasionali, da parte delle singole funzioni e degli altri organi di controllo.

Il loro primo compito, vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, significa attivare procedure di auditing per accertare che i punti di controllo generale ed i punti di controllo preventivo specifici previsti dal sistema aziendale siano effettivamente operanti.

La metodologia che deve essere applicata è quella di "controllo dei controlli".

Quando tale controllo avviene a “campione”, (procedure di routine, che processano un alto numero di operazioni, con caratteristiche simili), i campioni devono essere selezionati con criteri ragionati o con criteri statistici, a seconda delle circostanze.

La procedura di controllo consiste nel ripercorrere i diversi passaggi del processo che ha dato luogo ad una operazione rilevante, esaminando la documentazione disponibile, le evidenze di controllo, i poteri delle persone che hanno agito, le autorizzazioni previste, la sostanziale congruenza dell'operazione.

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT potranno essere delegati dall'Organo amministrativo ad effettuare audit interni mirati o di approfondimento in casi particolari, ad esempio in cui si siano verificate delle irregolarità o comportamenti censurabili che potrebbero esporre l'Azienda al rischio di illeciti.

Qualora nel corso dello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo emergano rilievi (controlli che non hanno funzionato adeguatamente, per errori o negligenza da parte delle persone che ne erano responsabili, altre deviazioni dai protocolli o dalle procedure, altri comportamenti censurabili) l'Odve il RPCT segnalano alle funzioni gerarchiche responsabili e verifica se si tratti di eventi occasionali, di prassi o di comportamenti reiterati che devono essere sanzionati e/o corretti e che potrebbero avere esposto l'Azienda a rischio di commissione di reati o di adozione di comportamenti corruttivi in senso ampio.

#### **Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello**

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT svolgono un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valutano e determinano tecnicamente le variazioni da apportare al Modello o al Sistema di controllo nel suo complesso (es. regolamenti, procedure, sistema di deleghe e procure), formulando all'Organo amministrativo le proposte che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno dell'Azienda, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di introduzione di nuovi reati-presupposto.

Essi hanno un ruolo propulsivo e propositivo non solo con riferimento alle modifiche/integrazioni delle Parti Speciali, ma anche con riferimento a modifiche/integrazioni del Codice etico e della Parte Generale del Modello; le predette modifiche/integrazioni, su loro proposta, sono approvate dall'Organo amministrativo.

#### **Attività di gestione del flusso informativo e di coordinamento con gli altri organi interni**

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi e di coordinamento tra l'OdV e tutti i diversi organi di controllo (*in primis* RPCT e Revisori), nonché tra OdV ed RPCT nei confronti dell'Organo amministrativo.

Da una parte è, infatti, necessario che l'Organismo di Vigilanza e il RPCT siano costantemente informati di quanto accade in Azienda e di ogni aspetto di rilievo, dall'altro è altrettanto necessario che entrambi si relazionino costantemente con gli altri organi di controllo e direttamente con l'Organo amministrativo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza e il RPCT garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello.

I flussi informativi possono essere attivati anche verbalmente, ma è preferibile l'invio di un'email agli indirizzi [organismodivigilanza@atpnuoro.it](mailto:organismodivigilanza@atpnuoro.it) o [rpct@atpnuoro.it](mailto:rpct@atpnuoro.it).

Essi sono:

- **periodici:**  
dalle singole funzioni aziendali e dagli altri organi di controllo, provengono le informazioni, i dati e le notizie specificate nei protocolli o nelle procedure, ovvero identificate dall'Organismo di Vigilanza o dal RPCT e/o da questi richieste; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti e regolamentati dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*);
- **occasionali:**  
dalle singole funzioni aziendali e dagli altri organi di controllo, proviene ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinenti all'attuazione del Modello nelle aree di attività *a rischio*, nonché al rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT (cosiddette *segnalazioni*) e in particolare, fermi restando i compiti dell'OdV in ordine alla definizione e regolamentazione dei flussi informativi, in maniera obbligatoria:
  - le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
  - l'insorgere di nuovi rischi, o la modifica di quelli già individuati, nelle aree dirette dai vari responsabili;
  - le anomalie, le deroghe, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
  - le notizie relative alla formulazione di quesiti o alla richiesta di pareri alla Pubblica Amministrazione interessata o all'Autorità pubblica alla quale sia demandata attività di vigilanza e controllo, o comunque competente per materia, o ad un professionista esterno prima del compimento di un atto o dello svolgimento di un'attività, per risolvere dubbi sull'interpretazione o applicazione di una norma giuridica ovvero sulla qualificazione giuridica di un fatto o di un atto;
  - le risposte e i pareri ottenuti a seguito della formulazione o richiesta di cui al punto precedente;
  - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti o di persone non imputabili;
  - l'istituzione di commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
  - le segnalazioni inoltrate all'Azienda da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
  - le segnalazioni dei soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento alla commissione di reati-presupposto;

- le segnalazioni da parte dei consulenti, dei collaboratori esterni e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sotto forma di raggruppamento temporaneo di imprese, joint-venture etc.), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette *a rischio* per conto o nell'interesse dell'Azienda, sempre con riferimento a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento alla commissione di reati-presupposto.

Conformemente alle disposizioni della L. n. 179/2017, l'Azienda adotta un apposito regolamento per le segnalazioni di illeciti che prevede modalità operative idonee a tutelare il segnalante e a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità sia del segnalante che del segnalato.

Pertanto, il dipendente che, nell'interesse dell'integrità dell'ATP Nuoro, segnala internamente, ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, ivi comprese le violazioni del Codice etico e del Modello, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle sue condizioni lavorative complessive, per ragioni determinate dalla segnalazione, e quindi con intento ritorsivo o discriminatorio.

L'adozione di misure ritenute ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Azienda.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Azienda sono nulli.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 D.Lgs. n. 23/2015.

Sussiste categorico divieto di porre in essere comportamenti discriminatori o ritorsivi anche nei confronti delle imprese fornitrici dell'Azienda o nei confronti dei lavoratori e dei collaboratori di queste ultime.

Il Destinatario della segnalazione è l'OdV al cui interno è presente anche il RPCT.

Il sistema funziona in modo da garantire la riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione e di quella del soggetto segnalato.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di verificare puntualmente e sistematicamente tutti i fenomeni rappresentati e di valutare la sussistenza di un *fumus* di fondatezza.

In tutti i casi di non manifesta infondatezza della segnalazione, l'OdV ha l'obbligo di inoltrare la segnalazione al soggetto competente per l'adozione delle opportune azioni correttive.

Le segnalazioni, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice etico, devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti ed essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima.

Le segnalazioni potranno essere effettuate verbalmente, ma lo strumento di comunicazione preferibile è comunque rappresentato dalla e-mail da inviarsi all'indirizzo [organismodivigilanza@atpnuoro.it](mailto:organismodivigilanza@atpnuoro.it).

Le segnalazioni, al fine di mantenere l'anonimato del segnalante, potranno inoltre essere inviate anche per iscritto, in busta chiusa intestata all'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo della sede dell'Azienda e con la dicitura "riservata personale".

L'Azienda mette inoltre a disposizione dei segnalanti anche canali alternativi di segnalazione idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità, nonché l'anonimato del segnalante.

La segnalazione potrà essere effettuata, infatti, anche accedendo ai link <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/> o <https://atpnuoro.whistleblowing.it/> raggiungibili dall'apposita sottosezione di "società trasparente" del sito istituzionale.

Per contro, a fronte di informative improprie, sia in termini di contenuti che di forma, determinate da un intento diffamatorio o calunnioso, verranno dall'Azienda adottati tutti i necessari o opportuni provvedimenti a tutela propria e degli altri interessati.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservati dall'OdV in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea, tenuta nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni personali.

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT riferiscono all'Organo amministrativo:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte o di pareri per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Codice etico, nonché della Parte Generale e delle Parti Speciali del Modello;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Azienda, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti dell'Organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base almeno annuale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT riferiscono agli organi di controllo qualsiasi informazione utile al fine di permettere o agevolare l'esercizio delle funzioni e il raggiungimento delle finalità previste dal Decreto, per le quali sono stati istituiti.

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT potranno essere convocati in qualsiasi momento dall'Organo amministrativo e, e potranno, a loro volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a specifiche criticità.

### **I poteri dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT**

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT sono:

- di auto-regolamentazione;

- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT, fermi i principi innanzi indicati, hanno competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di organizzazione delle sedute, incluso il calendario delle stesse;
- alle modalità di adozione di atti e verbalizzazione delle sedute, o della partecipazione a riunioni con l'Organo amministrativo;
- alla definizione e regolamentazione dei flussi informativi di cui è autore e di cui è destinatario;
- alle modalità di rapporto diretto con le strutture aziendali, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle medesime;
- alle modalità di coordinamento con l'Organo amministrativo e di partecipazione alle sue adunanze, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità in genere di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza e il RPCT:

- hanno accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni aziendali – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere informazioni, dati o documenti ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- possono, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la loro diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture aziendali, nonché di risorse professionali esterne.  
In tale ultima ipotesi, la fornitura dei servizi professionali avverrà sulla base di un rapporto contrattuale a titolo oneroso, con copertura tramite il budget di cui appresso e/o di quello a disposizione del RPCT.  
In tutti questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza – siano essi rappresentati da risorse professionali interne o esterne – operano consulenti con competenze tecnico-specialistiche.
- fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito eventualmente l'autore della violazione, effettuano le segnalazioni di fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

### **Il budget dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo deliberato dall'Organo amministrativo con il provvedimento di nomina.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, ferma restando la necessità di rendicontare l'utilizzo dello stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica all'Organo amministrativo.

### **La formazione ed informazione dei Destinatari**

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, è obiettivo dell'ATP Nuoro di garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta nei confronti delle risorse professionali già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività *a rischio*.

Il piano di informazione/formazione è gestito su proposta e con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT e prevede:

- l'invio di una comunicazione da parte della predetta funzione a tutto il personale, sui contenuti del Decreto, delle norme in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa e dell'avvenuta adozione del Modello e del Codice etico;
- la distribuzione in forma cartacea o su supporto informatico del Modello e del Codice etico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, costituito dal Codice etico e dal Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Con riferimento ai collaboratori e in generale ai soggetti esterni che operano nell'ambito delle aree di attività *a rischio* essi ricevono copia del Codice etico e del Modello e si impegnano contrattualmente al rispetto dei principi e delle misure previste negli stessi, nonché all'adeguata diffusione e conoscenza di tali principi e di tali misure presso i propri ausiliari, dipendenti e collaboratori.

Il Codice etico, la Parte Generale e la Parte Speciale 7 del Modello - Piano triennale di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza (PTPCT) formano oggetto di pubblicazione sulla sezione "società trasparente" del sito istituzionale.

Il piano di formazione prevede interventi e percorsi diversificati e adattati alle esigenze delle diverse aree aziendali e in funzione delle responsabilità e attribuzioni dei singoli soggetti con riferimento alle attività aziendali.

In particolare:

- per l'Organo amministrativo è prevista un'ampia e dettagliata discussione prodromica all'adozione del Codice etico e del Modello, nonché interventi specifici da parte dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, e su base almeno semestrale in merito alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;
- per gli altri soggetti *apicali*, e per gli altri soggetti *sottoposti ad altrui direzione* che operano nell'ambito delle aree di attività *a rischio*, è previsto un corso di formazione in aula – tenuto da relatori di riconosciuta competenza in materia e sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT – avente per oggetto:
  - un modulo destinato all'introduzione alla normativa e alle Linee guida applicabili;
  - un modulo destinato ad approfondire i principi contenuti nel Codice etico e nella Parte Generale del Modello, nonché il ruolo fondamentale rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
  - un modulo destinato ad approfondire la conoscenza del sistema disciplinare e delle altre sanzioni applicabili per inosservanza del Codice etico e del Modello;
  - un modulo destinato ad approfondire i principi e protocolli comportamentali descritti nelle Parti Speciali del Modello (per i soggetti non apicali sono oggetto di formazione specifica soltanto quelle rilevanti per le attività *a rischio* svolte).



- per tutti i restanti dipendenti dell'Azienda è previsto un corso di formazione, i cui contenuti sono predisposti sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza e sono similari, per natura ed estensione, a quelli descritti sopra, senza la necessità di approfondire i protocolli descritti nelle Parti Speciali del Modello, in quanto quest'ultima categoria di dipendenti non opera nell'ambito delle aree di attività *a rischio*.

La partecipazione ai corsi di formazione è documentata e resa disponibile all'Organismo di Vigilanza e al RPCT.

Per i neo-assunti, per le modifiche/aggiornamenti del Codice etico e del Modello o modifiche dell'assetto organizzativo-gestionale dell'Azienda sono previste modalità di formazione simili a quelle descritte precedentemente.

### **Principi generali del sistema di controllo interno**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, ferme restando le peculiari finalità esimenti previste dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già adottato dall'ATP Nuoro, in parte mediante regolamenti, procedure ed istruzioni operative formalizzate, e in parte mediante prassi operative, al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti, nonché dell'affidabilità dei flussi informativi e della salvaguardia del patrimonio aziendale.

In particolare, con riferimento alle aree di attività *a rischio*, l'Azienda ha individuato i seguenti principi, che costituiscono la guida fondamentale attraverso la quale le stesse devono essere svolte e che devono caratterizzare il *modus operandi* con riferimento alle predette attività, e garantire il raggiungimento delle finalità penal-preventive, prima ancora che esimenti, previste dal Decreto:

- chiarezza e precisione dei vari ruoli, compiti, attribuzioni, poteri e responsabilità coerenti con le mansioni attribuite, con le competenze individuali possedute e con un adeguato sistema di livelli autorizzativi;
- l'individuazione di un responsabile per ciascuna attività a rischio o per ciascuna fase della stessa;
- chiarezza e precisione delle varie linee di riporto;
- segregazione delle funzioni (separazione per ciascun processo tra il soggetto che decide, quello che autorizza, quello che esegue e quello che controlla);
- tracciabilità di tutte le fasi del processo e dei relativi soggetti che vi partecipano;
- ove necessario, adeguati controlli (preventivi, concomitanti o successivi; automatici o manuali; continui o periodici; analitici o a campione), di tutte le fasi critiche del processo.
- definizione e regolamentazione dei flussi informativi, anche quelli riguardanti l'OdV.
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

L'ATP Nuoro ritiene fondamentale garantire, quindi, la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendale *a rischio* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

### **Il sistema disciplinare**

Ai sensi dell' art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai

predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità dell'Azienda in caso di commissione dei reati-presupposto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

I Destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso, i quali hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice etico, a tutti i principi, regole e protocolli definiti nel Modello ed eventuali esistenti procedure interne.

L'ATP Nuoro, conscia della necessità di rispettare le norme vigenti in materia giuslavoristica, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Modello sono, e saranno, conformi a quanto previsto dai vigenti CCNL applicati al personale dipendente, nonché dall'eventuale contratto integrativo aziendale, con tutte le eventuali future e successive modificazioni; l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione avverrà nel pieno rispetto e in applicazione di quanto ivi contenuto e della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), nonché dalle altre vigenti normative in materia.

Per i Destinatari che sono legati da rapporti diversi da quelli di lavoro dipendente (Organo amministrativo e, in generale, i soggetti terzi), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto delle norme applicabili, ivi comprese quelle deontologiche, e delle condizioni dei contratti che regolano il rapporto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, protocolli, regole ed eventuali esistenti procedure interne, rappresenta, se accertata:

- nel caso dei dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso dell'Organo amministrativo, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ. (art. 2476 cod. civ. nel caso di società a responsabilità limitata);
- nel caso dei collaboratori, consulenti, e di altri soggetti terzi, un inadempimento contrattuale.

In ragione della valenza disciplinare per i dipendenti, il Modello, i protocolli e le regole in genere, relative allo svolgimento di attività *a rischio*, nonché il Codice etico, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, oltre ad essere messi a disposizione dei dipendenti e a costituire oggetto di specifica attività formativa come precisato sopra, vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque dichiarati vincolanti per tutti i Destinatari mediante una comunicazione formale, con indicazione delle sanzioni applicabili e dei criteri di applicazione delle stesse.

La violazione delle norme del Codice etico e del Modello può costituire, relativamente all'componente/i dell'Organo amministrativo, giusta causa per proporre all'Assemblea dei Soci, la

revoca del mandato con effetto immediato, fatto salvo il risarcimento dei danni eventualmente patiti dall'Azienda a causa della condotta illecita realizzata.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri soggetti terzi collegati all'Azienda da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e del Codice etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni all'Azienda.

A tal fine il sistema disciplinare prevede, nei casi in cui il soggetto terzo operi nell'ambito delle aree di attività *a rischio* per conto o nell'interesse dell'Azienda, l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto e della piena accettazione del Codice etico e del Modello e che richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti in violazione dei principi e delle regole contenute nel Codice etico e nel Modello, comportamenti potenzialmente idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). Le stesse clausole devono disciplinare le conseguenze in caso di violazione, fino alla risoluzione del contratto.

In assenza di tale obbligazione contrattuale, è opportuno prevedere comunque una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

In linea di principio si deve prevedere l'integrazione della specifica clausola contrattuale di cui sopra nel caso di attività affidate a terzi in *outsourcing*, in quanto si demanda all'esterno lo svolgimento di compiti propri dell'Azienda ed appare rilevante la richiesta che tale attività sia svolta nel rispetto dei medesimi criteri di legittimità che sarebbero rispettati nel caso in cui la stessa non fosse esternalizzata.

Anche per quanto riguarda eventuali rapporti con fornitori e partner (anche sotto forma di raggruppamento temporaneo di imprese, joint-venture etc.) che operino in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività a rischio per conto o nell'interesse dell'Azienda e più in generale, con tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività a rischio per conto e nell'interesse dell'Azienda, vale la regola secondo la quale nei contratti devono essere inserite specifiche clausole (o comunque si devono far sottoscrivere dichiarazioni unilaterali) con cui i predetti soggetti diano atto della conoscenza del Decreto e della piena accettazione del Codice etico e del Modello e con le quali gli stessi si impegnano a rispettare i principi e le regole ivi contenute e ad astenersi da comportamenti potenzialmente idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo, con la espressa previsione che eventuali violazioni potranno determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle clausole contrattuali di cui sopra.

Le sanzioni irrogate a fronte delle violazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di violazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs n.231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;

- il grado della negligenza, dell'imprudenza e dell'imperizia del Destinatario in sede di commissione del fatto, specialmente con riferimento alla previsione o meno in astratto dell'evento (colpa cosciente);
- gravità del fatto tenuto conto della rilevanza e delle eventuali conseguenze dello stesso;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;
- l'eventuale recidiva del Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione dell'illecito.

Per quanto attiene alle **segnalazioni di illecito** di cui alla L. n. 179/2017, l'Azienda vieta categoricamente il compimento da parte di chiunque di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché la violazione dell'obbligo di mantenere la riservatezza sui dati identificativi del segnalante e del segnalato.

I predetti comportamenti costituiscono violazione ai sensi del presente sistema disciplinare.

Si ribadisce inoltre che per i dipendenti l'obbligo di informare l'Azienda di eventuali comportamenti contrari al Codice etico e al Modello adottato rientra nel più ampio loro dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà. Di conseguenza una violazione dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro è comportamento rilevante ai sensi del presente sistema disciplinare.

Resta invece ferma, sempre in base al presente sistema disciplinare, la responsabilità di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate; ciò a prescindere dall'intento calunnioso o diffamatorio e dalla relativa responsabilità penale.

### **Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Il CCNL applicabile al personale dipendente dell'ATP Nuoro è il **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AUTOFERROTRANVIARI 2018 (ANAV ASSTRA)**.

Il documento tratta l'argomento dei provvedimenti disciplinari all'art. 98, del quali si riporta appresso parte del contenuto letterale.

*1. Per l'infrazione alla disciplina e per gli atti che perturbino il normale andamento delle aziende commessi dai lavoratori, saranno adottati, secondo la gravità della mancanza, i seguenti provvedimenti:*

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa;
- licenziamento.

*2. Il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commetta lievi mancanze.*

*3. La multa, fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione, verrà comminata al lavoratore che:*

*a) già richiamato, non osservi l'orario di lavoro;*

- b) ritardi l'inizio del lavoro, lo esegua malamente o con soverchia lentezza o lo interrompa senza permesso;*
- c) arrechi, per disattenzione, dei danni al materiale;*
- d) si comporti in modo scorretto verso il pubblico quando la mancanza non assuma una figura più grave;*
- e) non osservi le misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro o le malattie;*
- f) in genere, trasgredisca in misura non grave alle disposizioni del presente contratto di lavoro o dei regolamenti di servizio.*

*L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento dei danni sarà devoluto all'INPS salvo che esistano istituzioni aziendali, nel qual caso gli importi relativi saranno devoluti a tali istituzioni.*

*4. È punito con la sospensione dal servizio e con la relativa perdita della retribuzione, fino ad un massimo di 4 giorni, il lavoratore che:*

- a) si assenti arbitrariamente dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni o quando l'assenza arbitraria abbia recato danno al servizio pubblico;*
- b) simuli malattia o con sotterfugi si sottragga all'obbligo di lavoro;*
- c) commetta mancanze da cui siano derivate irregolarità nel servizio o possano derivarne danni non rilevanti alla sicurezza del servizio;*
- d) si presenti in servizio in stato di ubriachezza;*
- e) sia trovato addormentato sul lavoro;*
- f) pronunci apprezzamenti offensivi o schernevoli all'indirizzo di superiori in presenza di testimoni;*
- g) ecceda nel valersi della propria autorità sul personale dipendente;*
- h) sia recidivo per la terza volta nel compiere le mancanze colpite da multa;*
- i) assuma incarichi o commissioni la cui esecuzione è strettamente connessa al servizio che presta presso l'azienda senza il consenso di quest'ultima.*

*5. Sono passivi di licenziamento in tronco senza preavviso i lavoratori colpevoli di:*

- a) minacce o ingiurie gravi verso i superiori o altre mancanze congeneri;*
- b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale o oggetti dell'azienda ad essi affidati, riscossione di somme indebite a carico del pubblico, alterazione o falsificazione o soppressione di biglietti di viaggio o di altri documenti di trasporto (anche se allo stato di tentativo o sia avvenuta la restituzione o il risarcimento), complicità anche non necessaria nelle suddette mancanze;*
- c) aver provocato risse sul lavoro o in servizio;*
- d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nel servizio o gravi danni alle persone o alle cose;*
- e) sia già stato punito due volte con la sospensione a norma del precedente comma e incorra entro due anni nuovamente in una delle mancanze punite con la sospensione;*
- f) ubriachezza in servizio;*
- g) non aver osservato le norme sulla viabilità con la conseguenza che ne siano sorti incidenti e danni rilevanti per l'azienda;*
- h) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;*
- i) omissione di immediato rapporto alla direzione dell'azienda di incidenti di qualsiasi natura che si siano verificati sulla linea e dei quali sia venuto a conoscenza;*
- j) mancanza in genere di gravità consimili.*

Le sanzioni che, quindi, possono essere irrogate a fronte di violazioni poste in essere dai dipendenti, in conformità a quanto disposto dal CCNL di cui sopra, sono le seguenti:

**a) rimprovero verbale**

- b) rimprovero scritto**
- c) multa**
- d) sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa**
- e) licenziamento**

L'Azienda ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi di gradualità e proporzione individuati dal CCNL medesimo.

#### **Richiamo verbale e rimprovero scritto**

Il *rimprovero verbale* e il *rimprovero scritto* costituiscono le sanzioni applicabili alle violazioni di minor rilievo dei protocolli comportamentali contenuti nel presente Modello, dei precetti contenuti nel Codice Etico adottato dall'Azienda e dei regolamenti e procedure interne.

Si considerano di minor rilievo, in linea con i suddetti principi, le violazioni colpose di lieve entità che non abbiano avuto rilevanza all'esterno dell'Azienda.

#### **Multa**

La multa è applicabile:

- abbia reiterato le violazioni per le quali siano state applicate nei due anni precedenti le sanzioni di cui alle lettere a) e b);
- abbia posto in essere violazioni colpose e dolose, queste ultime di lieve entità, dei protocolli comportamentali contenuti nel presente Modello, dei precetti contenuti nel Codice Etico adottato dall'Azienda e dei regolamenti e procedure interne;
- abbia posto in essere violazioni colpose di lieve entità di una norma di legge;
- abbia posto in essere comportamenti che non abbiano avuto comunque rilevanza all'esterno dell'Azienda.

#### **Sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa**

La sanzione è applicabile al dipendente che:

- abbia reiterato violazioni già sanzionate nei due anni precedenti con la multa;
- abbia posto in essere violazioni colpose gravi e dolose delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel presente Modello, dei precetti contenuti nel Codice Etico adottato dall'Azienda e dei regolamenti e procedure aziendali;
- abbia posto in essere violazioni colpose gravi di una norma di legge;
- abbia violato l'obbligo di riservatezza dei dati identificativi del soggetto autore di una segnalazione di illecito effettuata ai sensi della L. n. 179/2017;
- abbia adottato nei confronti del segnalante misure ritorsive o discriminatorie;
- abbia posto in essere comportamenti che abbiano avuto rilevanza negativa, sotto il profilo reputazionale, all'esterno dell'Azienda;
- abbia integrato con il suo comportamento una delle ipotesi di reato di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 accertata con sentenza non ancora passata in giudicato o con decreto penale di condanna non ancora divenuto irrevocabile.

#### **Licenziamento**

Con il licenziamento sono sanzionabili, esclusivamente, violazioni di particolare gravità, vale a dire illeciti commessi dal dipendente nell'esercizio delle attività aziendali, i quali, anche in virtù della natura gravemente colposa o dolosa degli stessi, siano tali da integrare un notevole inadempimento contrattuale. I comportamenti in oggetto devono essere tali da indurre una perdita di fiducia del datore di lavoro nel dipendente.

Il licenziamento con preavviso è altresì applicabile nell'ipotesi in cui siano adottate nei confronti del segnalante misure ritorsive o discriminatorie che abbiano comportato gravi conseguenze nei suoi confronti o, sotto il profilo reputazionale, per l'Azienda.

Tale sanzione è inoltre applicabile a fronte di recidiva reiterata del dipendente, vale a dire di reiterazione per almeno tre volte nel corso di due anni, della stessa violazione o per violazioni analoghe.

L'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso è sempre applicata nel caso in cui un dipendente abbia integrato con il suo comportamento una delle ipotesi di reato di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 accertata con sentenza passata in giudicato o con decreto penale di condanna divenuto irrevocabile.

Con il licenziamento senza preavviso sono altresì sanzionabili gli illeciti commessi dal dipendente che, anche in virtù della loro natura gravemente colposa o dolosa, siano tali da integrare un inadempimento contrattuale di gravità tale da far venire immediatamente meno le condizioni per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

### **Misure nei confronti del Direttore Generale e del Dirigente tecnico**

Il CCNL applicabile al Direttore Generale dell'Azienda è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità Confservizi Federmanager, rinnovato il 16/10/2019.

Di seguito sono riportati il testo di alcuni articoli del documento.

#### **Art. 26 - Responsabilità civile e penale connessa alla prestazione**

*1. La responsabilità civile verso terzi per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda, che provvede a propria cura e spese attraverso polizze assicurative RCT e RCO.*

*2. È altresì a carico dell'azienda la responsabilità patrimoniale per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave. L'azienda provvede a sua cura e spese a stipulare idoneo contratto assicurativo a copertura dei danni da essa subiti in conseguenza dei predetti fatti, nei limiti su esposti, salvo migliorie offerte dal mercato assicurativo con costo a carico del dirigente.*

*3. Entrambe le coperture di cui ai commi 1 e 2 prevedono la rinuncia alla rivalsa sul dirigente responsabile.*

*4. Sono a carico dell'azienda le spese legali, per ogni grado di giudizio, che il dirigente dovesse sostenere per procedimenti civili promossi da terzi nei suoi confronti per le fattispecie di cui ai commi precedenti.*

*5. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, il dirigente che risolva il rapporto di lavoro motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.*

*6. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. L'azienda fa assistere il dirigente da un legale che sia di gradimento del dirigente stesso.*

*7. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento. In caso di privazione della libertà personale il dirigente ha diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.*



8. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi dall'1 al 6 si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

9. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi 5, 6 e 7 sono escluse nei casi di dolo e colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato. In tali casi l'azienda conserva piena la facoltà di rivalsa sulle retribuzioni, sulle indennità di fine lavoro ed in ogni altra forma consentita dalla legge.

10. Le coperture assicurative per le responsabilità del dirigente che non sono poste in capo all'azienda dalle clausole del presente contratto collettivo di lavoro nonché per le fattispecie in cui la legge dichiara nulli i contratti di assicurazione stipulati dal datore di lavoro a favore di dirigenti o amministratori (1) sono a carico del dirigente. L'Azienda è tenuta in ogni caso ad informare per iscritto il dirigente circa la possibilità di accedere ad una polizza assicurativa, individuata dalle Parti stipulanti il presente CCNL per la copertura dei rischi di cui sopra, indicando le condizioni contrattuali e l'importo del premio. Le Parti sono impegnate ad individuare una polizza assicurativa che includa anche i casi di colpa grave e che copra anche le spese legali a carico del dirigente, in ogni grado di giudizio ed in qualsiasi sede penale, civile, amministrativa o tributaria, per procedimenti promossi in relazione alle responsabilità contemplate nel presente comma.

#### **Art. 34 - Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione, in difetto di che il licenziamento sarà ritenuto senz'altro ingiustificato.

3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 29.

4. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla Federmanager, a mezzo raccomandata A.R. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

5. Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli articoli 35 e 36.

6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 1° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuata nei confronti di dirigente che allo scadere del periodo di preavviso maturi i requisiti per accedere al trattamento della pensione di vecchiaia.

#### **Art. 35 - Preavviso**

1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del Codice Civile il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) mesi 8 di preavviso se il dirigente ha una anzianità di servizio non superiore a due anni;

b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 4 mesi.

2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari a un terzo di quelli sopra indicati.

4. In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo suddetto.



5. *E' in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.*
6. *Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nell'anzianità.*
7. *Qualora l'azienda non intenda far trascorrere in servizio il preavviso al dirigente dimissionario, dovrà corrispondergli l'indennità sostitutiva per il periodo di preavviso non compiuto.*
8. *Compatibilmente con la legislazione vigente l'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.*
9. *Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio, senza il suo consenso, alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.*
10. *Agli effetti di cui alla lettera b) del 1° comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.*
11. *Per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato, in virtù di regolamenti aziendali o di patti individuali, da contratto a termine, il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto stesso sarà quello previsto dal relativo regolamento o patto individuale.*
12. *Le norme di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 44, valgono anche per i dirigenti che si trovino nelle condizioni di cui al precedente comma con riferimento al periodo di preavviso previsto, per il loro contratto a termine, dai rispettivi regolamenti o patti individuali.*

Il rapporto instaurato con i dirigenti è caratterizzato da una natura eminentemente fiduciaria.

Il loro comportamento si riflette infatti non solo all'interno dell'Azienda, ma anche all'esterno, nei confronti dei soci e degli altri stakeholder, anche in termini di immagine.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti dell'Azienda dei principi e dei protocolli contenuti nel Codice etico e nel presente Modello e l'obbligo che questi svolgano una funzione esemplare e facciano rispettare quanto previsto nei predetti documenti, è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere dai dirigenti, in virtù di quanto sopra, e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati nel presente Modello, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui i dirigenti consentano espressamente a dipendenti loro subordinati, o ad altri soggetti che operano sotto la loro responsabilità, comportamenti in violazione del Modello, ovvero omettano di effettuare o disporre i dovuti controlli.

Qualora le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una **fattispecie penalmente rilevante**, a seguito dell'esito del giudizio penale, i dirigenti saranno soggetti al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità.

### **Misure nei confronti dell'Organo amministrativo e procedimento per l'adozione delle stesse**

L'ATP Nuoro valuta con estremo rigore le violazioni del presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice dell'Azienda e ne manifestano dunque l'immagine verso gli stakeholder. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per l'Azienda.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ad opera dei componenti del suo Organo amministrativo, devono immediatamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza e dal RPCT al Collegio dei revisori e all'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea dei Soci è competente per la valutazione della violazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti dell'Organo amministrativo. In tale valutazione, l'Assemblea dei Soci è supportata dall'Organismo di Vigilanza e dal RPCT.

### **Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti e di soggetti terzi e procedimento per l'adozione delle stesse**

Le violazioni significative poste in essere da collaboratori, consulenti ed eventuali soggetti terzi che intrattengono con l'Azienda rapporti di natura contrattuale diversi dal rapporto di lavoro dipendente costituiscono a tutti gli effetti inadempimenti contrattuali e determinano in ogni caso l'estinzione del rapporto contrattuale.

In particolare le predette violazioni legittimano l'Azienda a risolvere il contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod. civ., se tale clausola risolutiva espressa è utilizzata; nel caso non sia utilizzata la clausola risolutiva espressa, l'Azienda applicherà l'art. 1453 c.c. per domandare la risoluzione del contratto per inadempimento, considerato che, nel caso di prestazione di servizi la violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta in ogni caso un inadempimento di gravità tale da far venire meno la fiducia dell'Azienda stessa con riferimento all'esattezza dei successivi adempimenti.

La comunicazione al soggetto terzo dell'attivazione della clausola risolutiva espressa, o la domanda di risoluzione del contratto per inadempimento sono effettuate dal legale rappresentante dell'Azienda o da soggetto da questi delegato allo scopo. E' fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno.

*Il Modello, costituito dalla presente Parte Generale e dalle n. 7 Parti Speciali (\*), è stato approvato e formalmente adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'ATP Nuoro con delibera del 26/03/2021.*

*\*La Parte Speciale n. 7, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, viene adottata separatamente, con cadenza annuale, nel termine previsto dalla L. n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, o secondo le eventuali diverse indicazioni dell'ANAC*