



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO**

**ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

## Sommario

DEFINIZIONI .....	4
PREMESSA.....	6
PARTE PRIMA.....	7
IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....	7
SOGGETTI, FATTISPECIE CRIMINOSE E SANZIONI.....	7
1.1. La Responsabilità amministrativa degli enti.....	7
1.2. Definizione di rischio accettabile e fattispecie criminose .....	8
1.3. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell’Ente .....	11
1.4. Le Linee guida di Confindustria .....	12
PARTE SECONDA.....	14
IL MODELLO ALPE ADRIA .....	14
2.1. Elementi fondamentali del Modello.....	14
2.2. Modello, Codice Etico e sistema disciplinare .....	14
2.3. Politica integrata con il Sistema di Gestione della Qualità (SGR) .....	15
PARTE TERZA .....	17
ALPE ADRIA.....	17
3.1. La storia e lo sviluppo della Società.....	17
3.2. Governance.....	18
3.3. Organigramma.....	19
PARTE QUARTA.....	20
LA COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	20
4.1. Struttura del Modello .....	20
4.2. Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio .....	21
4.3. Misurazioni, analisi e miglioramenti.....	23
PARTE QUINTA.....	24
L’ORGANISMO DI VIGILANZA .....	24
5.1. I requisiti .....	24
5.2. Individuazione .....	24
5.3. Nomina .....	25
5.4. Funzioni .....	25
5.5. Flussi informativi.....	27
PARTE SESTA.....	29

INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	29
6.1.    Informazione, formazione ed aggiornamento.....	29
PARTE SETTIMA .....	30
DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE .....	30
PARTE OTTAVA .....	31
PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO.....	31
PARTE NONA.....	32
IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	32
9.1.    Principi generali.....	32
9.2.    Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro..	32
9.3.    Misure nei confronti dei dirigenti.....	33
9.4.    Misure nei confronti degli Amministratori.....	33
9.5.    Misure nei confronti dei Sindaci.....	33
9.6.    Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza .....	34
9.7.    Misure nei confronti di Consulenti e Partner/Fornitori .....	34
PARTE DECIMA .....	35
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI -WHISTLEBLOWING (L. 30.11.2017 n. 179) .....	35
10.1.    Premessa .....	35
10.2.    Il ruolo dell’Organismo di Vigilanza .....	35
10.3.    Nullità delle misure ritorsive e discriminatorie adottate nei confronti del segnalante. ....	37
10.4.    Perdita delle tutele garantite dalla legge in caso di malafede del segnalante.....	37

## **DEFINIZIONI**

### **DESTINATARI**

Componenti degli Organi sociali, coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, i dirigenti, i dipendenti della Società ed in generale quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate.

### **CCNL**

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente in vigore ed applicati dalla Società.

### **CONSULENTI**

Coloro che agiscono in nome e/o per conto di ALPE ADRIA sulla base di incarichi di consulenza.

### **D. L.GS. 231/2001 O DECRETO**

il decreto legislativo n. 231/2001 e successive modifiche.

### **ALPE ADRIA O LA SOCIETÀ**

Società ALPE ADRIA S.p.a.

### **LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. L.gs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni.

### **MODELLO**

Il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da ALPE ADRIA sulla base delle disposizioni del D. L.gs. 231/2001.

### **CODICE ETICO**

Il documento adottato da ALPE ADRIA.

### **PROTOCOLLI 231**

Procedure predisposte con specifico riferimento ad attività sensibili per la realizzazione dei reati previsti dal D. L.gs. 231/2001.

### **ORGANISMO DI VIGILANZA O ODV**

Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

### **P.A.**

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

### **PARTNER O PARTNER COMMERCIALI**

Controparti contrattuali di ALPE ADRIA quali, ad esempio, fornitori, agenti, System Integrator, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI,

---

joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con il personale aziendale nell'ambito dei Processi Sensibili. Tra i fornitori di ALPE ADRIA deve farsi rientrare anche la società ADRIA Intermodale S.r.l.u. di cui la prima è attualmente socio unico.

### **PROCESSI SENSIBILI**

Attività di ALPE ADRIA nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.

### **REATI**

I reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 (il cui elenco può anche essere eventualmente integrato in futuro).

## PREMESSA

ALPE ADRIA è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, ALPE ADRIA ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, ALPE ADRIA si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- Consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", ALPE ADRIA ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

ALPE ADRIA si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

# PARTE PRIMA

## IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### SOGGETTI, FATTISPECIE CRIMINOSE E SANZIONI

#### 1.1. La Responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La disciplina è stata elaborata su impulso dell’Unione Europea e dell’OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) che hanno emanato da tempo convenzioni in tema di lotta alla corruzione. Il legislatore italiano, con l’adozione del D. L.gs. 231/2001, emanato in attuazione dell’art. 11 della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, ha attuato la tutela internazionale per la lotta alla criminalità economica che vede l’Ente quale garante di interessi economici nei confronti dell’ordinamento statale e comunitario.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità di natura amministrativa, che si sostanzia in una responsabilità penale a carico degli enti, accertata dinnanzi al giudice penale.

Il Decreto costituisce un intervento di grande portata normativa e culturale in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell’Ente a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

Le disposizioni contenute nel Decreto ai sensi dell’articolo 1, comma 2, si applicano ai seguenti “Soggetti”:

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

ALPE ADRIA in quanto Ente provvisto di personalità giuridica, rientra tra i soggetti ai quali si applica il regime della responsabilità amministrativa di cui al Decreto.

La responsabilità è attribuibile all’Ente ove i reati, indicati dal Decreto, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all’Ente stesso.

Presupposto fondamentale della responsabilità è, quindi, la sussistenza di un legame funzionale o di subordinazione dell'autore del reato con l'Ente.

L'art. 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- i 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 e coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente (c.d. "soggetti apicali");
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente è esclusa qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione esistente e che non vi sia stato, inoltre, omesso o insufficiente controllo da parte dell'organo responsabile 231.

Al contrario, nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata all'adozione di protocolli comportamentali adeguati a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge ed a verificare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'Ente, inoltre, sarà responsabile unicamente nel caso in cui la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati "nell'interesse o a vantaggio della società" (art. 5, comma 1, D. L.gs. 231/2001). Pertanto, non risponderà nell'ipotesi in cui i soggetti apicali od i dipendenti abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2, D. L.gs. 231/2001).

## **1.2. Definizione di rischio accettabile e fattispecie criminose**

La responsabilità dell'Ente non è genericamente riferibile a qualsiasi reato, ma è circoscritta alle fattispecie criminose previste espressamente dal Decreto Legislativo 231/2001, nonché dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n.146, che ratifica e dà esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reati contemplate dal D. L.gs. 231/01, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento

Questa soluzione è in linea con la logica della 'elusione fraudolenta' del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (Art. 6, Comma 1, Lettera c) "Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione".

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimente del D. L.gs. 231/01, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) contraria a quanto previsto nel modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. L.gs. 231/01 da parte dell'apposito organismo in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale



In base al disposto del D. L.gs. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

<b>REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>
<i>Peculato (art.314 c.p.)</i>
<i>Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (Art. 316 bis c.p.)</i>
<i>Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (Art. 316 ter c.p.)</i>
<i>Truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (Art. 640 – Comma 2, numero 1, c.p.)</i>
<i>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis)</i>
<i>Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (Art. 640 ter c.p.)</i>
<i>Concussione (Art. 317 c.p. modificato da L.69 del 27 maggio 2015.)</i>
<i>Corruzione per un atto d'ufficio – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio –Circostanze aggravanti-Induzione indebita a dare o promettere utilità- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (Artt. 318, 319 ,319 bis,319 quater e 320 c.p. modificati da L.69 del 27 maggio 2015)</i>
<i>Corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p. modificato da L.69 del 27 maggio 2015)</i>
<i>Pene per il corruttore (Art.321 c.p.)</i>
<i>Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.)</i>
<i>Peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi e di funzioni della comunità europee e di stati esteri (Art. 322 bis c.p.)</i>

<b>REATI SOCIETARI</b>
<i>False comunicazioni sociali (art. 2621, 2621 bis, 2621 ter c.c. modificati da L.69 del 27 maggio 2015)</i>
<i>Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)</i>
<i>Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)</i>
<i>Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)</i>
<i>Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)</i>
<i>Formazione fittizia del capitale (art.2632 c.p.)</i>
<i>Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)</i>
<i>Corruzione tra privati (art.2635 c.c. modificato dal D. L.gs. n.201 del 29 ottobre 2016 e dal D.Lgs n.38 del 15 marzo 2017)</i>
<i>Istigazione alla corruzione tra privati (art.2635-bis c.c. introdotto dal D. L.gs n.38 del 15 marzo 2017)</i>
<i>Pene accessorie (art.2635-ter c.c. introdotto dal D. L.gs. n.38 del 15 marzo 2017)</i>
<i>Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)</i>
<i>Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)</i>

<b>REATI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI</b>
<i>Falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p. modificato da D. L.gs 7 del 15 gennaio 2016)</i>
<i>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)</i>
<i>Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)</i>
<i>Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)</i>
<i>Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)</i>
<i>Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)</i>
<i>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p. modificato da D. L.gs 7 del 15 gennaio 2016)</i>
<i>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. modificato da D. L.gs 7 del 15 gennaio 2016)</i>
<i>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p. modificato da D. L.gs 7 del 15 gennaio 2016)</i>
<i>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p. modificato da D. L.gs 7 del 15 gennaio 2016)</i>
<i>Frode informatica (art. 640-ter c.p.)</i>
<i>Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art.640-quinquies c.p.)</i>

<b>REATI AMBIENTALI</b>
<i>Inquinamento ambientale - (Art. 452 bis c.p. inserito da L. N 68 del 22 maggio 2015)</i>
<i>Disastro ambientale (Art 452 quater c.p. inserito da L. N 68 del 22 maggio 2015)</i>
<i>Delitti colposi contro l'ambiente- (Art. 452 quinquies c.p. inserito da L. N 68 del 22 maggio 2015)</i>
<i>Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività- (Art 452 sexies c.p. inserito da L. N 68 del 22 maggio 2015)</i>
<i>Circostanze aggravanti- (Art. 452 octies c.p. inserito da L. N 68 del 22 maggio 2015)</i>
<i>Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette -Art. 727 bis c.p.</i>
<i>Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto -Art. 733 bis c.p.</i>
<i>Commercio internazionale delle specie di flora e di fauna selvatiche - Artt. 1, 2, 3bis e 6 L. n. 150/1992</i>
<i>Scarichi di acque reflue Sanzioni penali -Art. 137 D. L.gs. n. 152/2006</i>
<i>Attività di gestione di rifiuti non autorizzata- Art. 256 D. L.gs. n. 152/2006</i>
<i>Bonifica dei siti - Art.257 D. L.gs. n. 152/2006</i>
<i>Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari-Art.258 D. L.gs. n. 152/2006</i>
<i>Traffico illecito di rifiuti -Art. 259 D. L.gs. n. 152/2006</i>
<i>Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti-Art 260 D. L.gs. n. 152/2006</i>
<i>Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti -Art.260 bis D. L.gs. n. 152/2006</i>
<i>Sanzioni per superamento valori limite di emissione-Art. 279 D. L.gs. n. 152/2006</i>
<i>Inquinamento doloso provocato da navi -Art. 8 D. L.gs. n. 202/2007</i>
<i>Inquinamento colposo provocato da navi -Art. 9 D. L.gs. n. 202/2007</i>
<i>Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive - Art.3 Legge n. 549/1993</i>

<b>DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO</b>
<i>Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.)</i>
<i>Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513 bis c.p.)</i>
<i>Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.)</i>
<i>Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter c.p.)</i>
<i>Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (Art. 517 quater)</i>

<b>REATI FINANZIARI O ABUSI DI MERCATO</b>
<i>Reato di abuso di informazioni privilegiate – Art. 184 D. L.gs n.58/1998 (TUF)</i>
<i>Reato di manipolazione del mercato – Art. 185 D. L.gs n.58/1998 (TUF)</i>
<i>Illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate – Art. 187-bis D. L.gs n.58/1998 (TUF)</i>
<i>Illecito amministrativo di manipolazione di mercato – Art.187-ter D. L.gs n.58/1998 (TUF)</i>

<b>REATI DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI PRIVI DEL PERMESSO DI SOGGIORNO</b>
<i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22, comma 12 e 12-bis del D. L.gs. 286/98)</i>

<b>REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA</b>
<i>Ricettazione – Art. 648 c.p.</i>
<i>Riciclaggio – Art. 648-bis c.p. modificata dall'art. 3 della L. n.186 del 15 dicembre 2014</i>
<i>Impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita – Art. 648-ter c.p. modificata dall'art. 3 della L. n.186 del 15 dicembre 2014</i>
<i>Autoriciclaggio -Art 648-ter 1 c.p. inserito dalla Legge n.186 del 15 dicembre 2014</i>

<b>REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA</b>
<i>Reato di Induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377-bis c.p.)</i>

<b>REATI TRANSNAZIONALI</b>
<i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. L.gs. 25 luglio 1998, n. 286)</i>
<i>Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)</i>
<i>Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)</i>
<i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)</i>
<i>Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)</i>
<i>Associazione per delinquere (Art. 416 c.p. modificato dalla legge 236 del 11 dicembre 2016)</i>
<i>Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)</i>

### **1.3. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente**

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 di gestione e controllo 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 i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. L.gs. 231/01, 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

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

#### **1.4. Le Linee guida di Confindustria**

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D. L.gs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

L'azienda aderisce a Confindustria, la quale in data 31 marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. L.gs. 231/01".

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza;

- Professionalità;
- Continuità di azione;
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese anche se non materialmente allegate al presente Modello ne fanno parte integrante nella versione più aggiornata disponibile.

# PARTE SECONDA

## IL MODELLO ALPE ADRIA

### 2.1. Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto Legislativo 231/2001, i punti fondamentali individuati da ALPE ADRIA nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo;
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- Identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”), ruolo attribuito a professionisti indipendenti esterni con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post);

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D. L.gs. 231/01 non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l’attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull’implementazione e l’attuazione del Sistema di Gestione delle problematiche relative alla Qualità in accordo alle norme:

- **UNI EN ISO 9001:2015**

Ulteriormente ALPE ADRIA assicura che, il trattamento dei dati personali avviene in conformità al D. L.gs. 196/03 e al GDPR Regolamento UE 2016/679.

### 2.2. Modello, Codice Etico e sistema disciplinare

ALPE ADRIA ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la stessa quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all’interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che la Società ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società 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 Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

### **2.3. Politica integrata con il Sistema di Gestione della Qualità (SGR)**

ALPE ADRIA ha elaborato Il presente Modello in modo che lo stesso si integri con il Sistema Qualità la cui certificazione ISO 9001 – 2015 è stata ottenuta dalla Società in data 22/01/2018.

Nel contesto del sistema sopra indicato è stato inserito il Codice Etico di comportamento nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e lealtà cui si ispirano lo svolgimento e la conduzione delle attività

La politica integrata è condivisa con tutto il personale.

ALPE ADRIA si impegna a:

- Promuovere la formazione continua dei dipendenti
- Diffondere la politica a tutti i livelli ed alle parti interessate
- Essere al fianco del cliente per assisterlo e supportarlo nella propria attività
- Diffondere ed accrescere presso i clienti la cultura dei sistemi di gestione integrata

Il coinvolgimento del personale, la sua motivazione e la formazione continua sono presupposti indispensabili per il successo dell'attività aziendale.

ALPE ADRIA crede che un Sistema di Gestione per la Qualità porti valore aggiunto creando l'interfaccia con strumenti di controllo di gestione che permettano di attribuire valori economici a tutti i dati aziendali. I dati

---

raccolti con sistematicità attraverso gli strumenti del SGQ permetteranno di definire scelte operative e strategiche al fine di:

- Garantire un miglioramento continuo del SGQ
- Garantire la soddisfazione del cliente interno ed esterno
- Valorizzare le segnalazioni del cliente per un'attenta analisi e precisa soluzione dei reclami
- Conseguire una crescita etica senza rinunciare ad un adeguato utile operativo netto



# PARTE TERZA

## ALPE ADRIA

### 3.1. La storia e lo sviluppo della Società

ALPE ADRIA è una società che opera nel settore della logistica proponendosi quale gestore ed organizzatore di servizi di trasporto intermodale con l'utilizzo di vettori ferroviari, stradali e marittimi.

La Società è stata costituita nel 1991 a Trieste in misura paritetica dall'allora Ferrovie dello Stato (oggi Mercitalia Rail S.r.l., controllata del Gruppo FS), dall'Ente autonomo Porto di Trieste (oggi "Autorità di sistema portuale del mare Adriatico orientale") e dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (oggi "Friulia S.p.a." società finanziaria regionale controllata dalla Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia).

La Società, ai sensi di quanto previsto nell'articolo 3 dello Statuto, svolge la propria attività in Italia e all'estero per conto terzi con lo scopo di promuovere lo sviluppo dei traffici multimodali ed i relativi servizi che riguardano il trasporto delle merci interessanti il territorio della Regione Friuli-Venezia Giulia, nell'ottica di incentivare prevalentemente i traffici da e per l'Europa Centrale e l'Europa dell'Est facenti capo ai porti della Regione Friuli-Venezia Giulia.

Tale attività – sempre a norma dello Statuto - si esplica attraverso lo studio, la formulazione di progetti, l'organizzazione e la gestione coordinata di tutti i servizi relativi ai traffici interessanti i porti, al fine di rendere maggiormente competitivo il vettore ferroviario rispetto al vettore stradale.

A tal fine ALPE ADRIA ha quale obiettivo quello di studiare tariffe globali specifiche ed introdurre le più avanzate tecnologie nell'organizzazione e nella gestione dei servizi, anche con un diffuso utilizzo di sistemi informatici e telematici.

Per il raggiungimento degli scopi suddetti la Società – sempre ai sensi di quanto previsto nello Statuto – può assumere interessenze e partecipazioni in enti, istituti, organismi e società italiani e stranieri aventi scopi analoghi od affini al proprio, sia in Italia che all'Estero, con facoltà di sottoscrivere quote o azioni di questi, salve le limitazioni di legge.

ALPE ADRIA, ai sensi dell'articolo 4 dello Statuto, può compiere qualsiasi operazione commerciale, industriale e finanziaria, mobiliare e immobiliare, che abbia attinenza e sia ritenuta utile al raggiungimento dei fini sociali.

L'attività principale svolta da ALPE ADRIA riguarda l'organizzazione e gestione dei servizi di trasporto mentre risultano accessori i servizi di trasporto di merci per conto terzi e di studio, che oggi si sviluppano attraverso diversi modelli di business, sia in forma diretta che attraverso joint operative.

ALPE ADRIA detiene il 100% della società ADRIA Intermodale S.r.l.u., costituita nel 1995 per "L'esercizio (predisposizione, acquisto e fornitura) di servizi di trasporto nazionale ed internazionale (stradale, ferroviario, marittimo, lacuale, fluviale ed aereo sia singolarmente inteso che in combinazione di due o più modalità), di attività connesse al trasporto di servizi di movimentazione delle merci e delle persone, di tariffe, di studi ed analisi relativi all'oggetto, nonché la realizzazione di attività promozionali connesse" (art. 5 dello Statuto di ADRIA Intermodale S.r.l.u.).

La Società ha ottenuto il 22/01/2018 la certificazione ISO 9001 da RINA.

Il numero dei clienti è piuttosto ristretto ma il loro singolo peso risulta rilevante. ALPE ADRIA propone i propri servizi a: compagnie marittime, agenti marittimi, spedizionieri e trasportatori.

I servizi offerti non riguardano solo il trasporto marittimo ma anche quelli via ferrovia e/o gomma con punto di partenza o di arrivo i porti della Regione Friuli-Venezia Giulia e, per il 90% il Porto di Trieste.

ALPE ADRIA ha un capitale sociale interamente versato di 120 mila euro, un patrimonio netto di circa 310.000 euro, un fatturato di 46 milioni, con 6 dipendenti (dati di bilancio al 31 dicembre 2018).

La Società è dotata di un Collegio Sindacale (tre membri effettivi e due supplenti), che svolge anche l'attività di revisione contabile.

Tra le attività rilevanti, occorre segnalare che il 5 febbraio 2016 la Società ha sottoscritto un "Protocollo d'Intesa" con l'Autorità del Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale cui hanno fatto seguito programmi operativi annuali adottati dal CdA della Società e di volta in volta approvati dalla stessa Autorità.

### **3.2. Governance**

Il Decreto Legislativo 231/2001 non ha modificato il sistema normativo che disciplina l'amministrazione ed il governo delle società, sicché l'autonomia decisionale dei soggetti posti al vertice aziendale è sostanziale ed indefettibile espressione della libertà di gestione dell'impresa in forma societaria.

Per quanto riguarda in particolare gli assetti della Governance di ALPE ADRIA, il vertice è rappresentato da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri eletti secondo quanto previsto nello Statuto della Società. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è eletto dall'Assemblea dei soci nell'ambito dei tre consiglieri eletti ovvero, ove l'Assemblea non provveda, dai membri del Consiglio di Amministrazione.

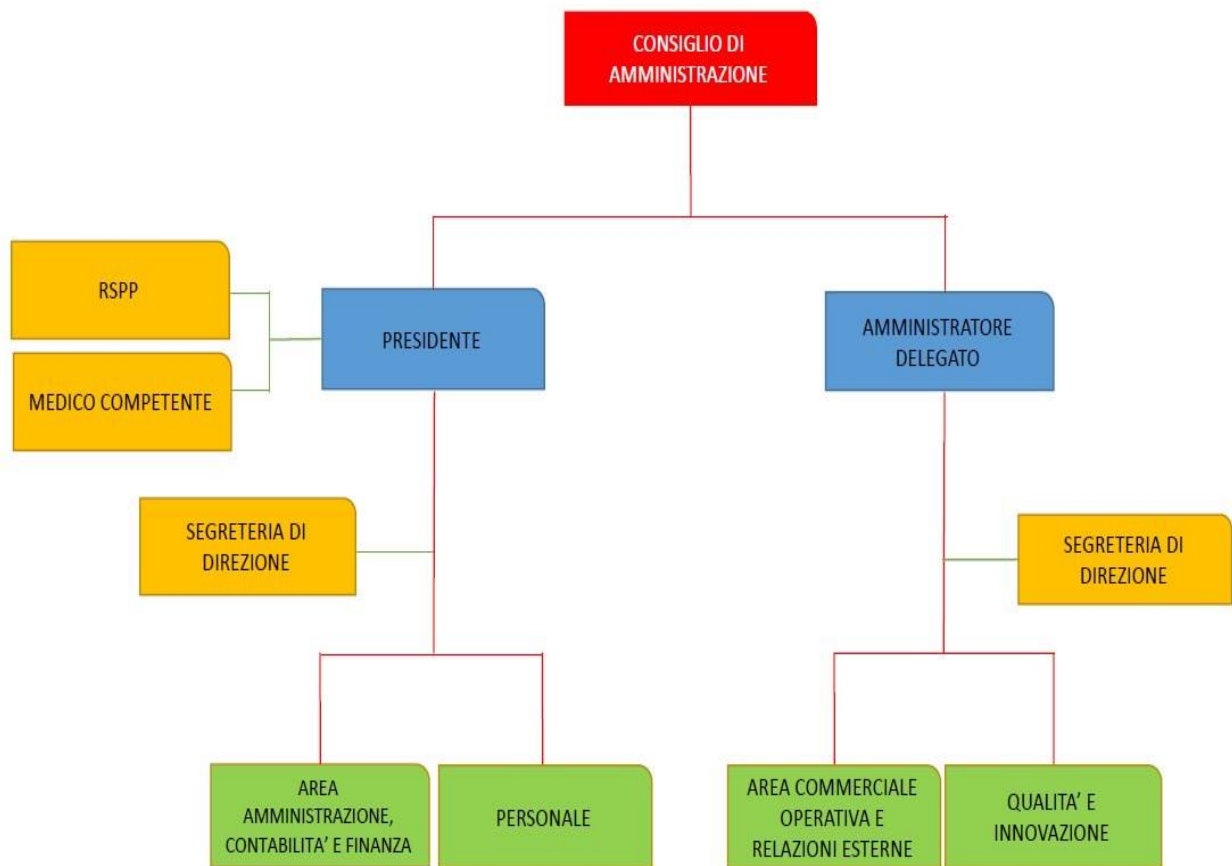
Al Consiglio di Amministrazione sono conferiti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e può compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali nell'ambito del Piano Strategico approvato dall'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione elegge, altresì, l'Amministratore Delegato e, ove lo ritenga opportuno, un Vicepresidente ed un Segretario.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione rappresenta la Società di fronte ai terzi ed a qualunque autorità giudiziaria, finanziaria o amministrativa.

All'Amministratore Delegato, oltre alle facoltà previste dallo Statuto, è stata affidata la gestione commerciale della Società. Egli ha la rappresentanza della Società nei limiti della procura conferita.

### 3.3. Organigramma



# PARTE QUARTA

## LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

### 4.1. Struttura del Modello

Il Modello intende uniformare il sistema aziendale di prevenzione e gestione dei rischi alle disposizioni ed allo spirito del D. L.gs. 231/2001.

La redazione del Modello è stata condotta sulla base degli aggiornamenti apportati al Decreto, dei principali casi giudiziari accertati, delle opinioni dottrinali, delle best practice adottate dalle principali società nonché sulle principali normative anche volontarie che indicano principi guida e standard di controllo per un sistema di organizzazione interno. Il tutto tenendo in debito conto del ridotto numero degli addetti e del cospicuo volume d'affari.

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. L.gs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento.

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore		
<b>Inevitabile</b>	<b>≥ 30%</b>	<b>Altissimo</b>	<b>5</b>		
<b>Alta</b>	<b>5% ≤ P &lt; 30%</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>		
<b>Moderata</b>	<b>1% ≤ P &lt; 5%</b>	<b>Moderato</b>	<b>3</b>		
<b>Bassa</b>	<b>0,01% ≤ P &lt; 1%</b>	<b>Basso</b>	<b>2</b>		
<b>Remota</b>	<b>&lt; 0,01%</b>	<b>Irrilevante</b>	<b>1</b>		
<b>P x D</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
<b>Se P x D</b>	<b>0 – 5</b>	<b>Nessuna azione</b>			
<b>Se P x D</b>	<b>6 – 10</b>	<b>Azione necessaria entro 1 anno</b>			

Se P x D

11 – 16

Azione necessaria entro 1 mese

Se P x D

17-25

Azione necessaria entro 2 giorni

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D. L.gs. 231/01.

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del Modello.

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

ALPE ADRIA si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D. L.gs. 81/08 e successive modifiche).

#### 4.2. Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. L.gs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - Definizione e regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;
  - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
  - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali.

Il minimo livello organizzativo e la ridotta presenza di addetti impediscono una concreta segregazione dei compiti e delle responsabilità. Un'operazione diretta alla identificazione di eventuali livelli autorizzativi si concretizzerebbe in una operazione meramente formale priva di riscontro con la realtà operativa aziendale.

La struttura aziendale risulta, infatti, semplificata e caratterizzata dal rapporto diretto tra il centro decisionale e gli addetti operativi.

La presenza di un unico centro decisionale e la limitata presenza di una struttura dirigenziale intermedia – individuabile in un unico dirigente responsabile dell'attività commerciale ed operativa - se, da una parte, realizza possibili sovrapposizioni funzionali, dall'altra, concretizza il successo aziendale coniugando la capacità e l'esperienza maturata nel settore con la rapidità di fornire ai clienti soluzioni logistiche e di trasporto all'avanguardia e in grado di soddisfare in brevissimo tempo le diverse esigenze.

Per le dette ragioni ALPE ADRIA, più che sulla identificazione di possibili – ma meramente formali - livelli autorizzativi (che sarebbero poco rappresentativi dei poteri e delle responsabilità riferibili alle mansioni attribuite e alle posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa), ha ritenuto opportuno concentrare la propria attività sulle attività di controllo, anche preventivo, e di monitoraggio che sono svolte dall'Organo di Amministrazione con il supporto di soggetti indipendenti esterni alla organizzazione aziendale (Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza).

In considerazione dei poteri attribuiti agli organi societari, si è ritenuto che la figura apicale di riferimento al fine del Modello 231 sia identificabile nel Consiglio di Amministrazione il quale, in via ordinaria, decide operazioni che seguono i normali criteri previsti dal Modello.

Pur tuttavia talvolta si rende necessario - nell'interesse della Società - avviare operazioni che seguono un iter procedimentale diverso da quello dettagliato nel Modello, a causa di situazioni di eccezionalità dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singola peculiarità dell'operazione.

In tal ultimo caso, il sistema di controllo si basa sui due elementi qualificanti della tracciabilità degli atti e del flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono:

- Tracciabilità dell'operazione in termini di documentazione e supporti informativi atti a consentire la "ricostruibilità" a posteriori delle motivazioni e delle situazioni contingenti in cui si è sviluppata l'operazione stessa;
- Speciale riguardo deve assumere l'esplicazione, ancorché in forma sintetica (ma non generica), delle ragioni e dei motivi che hanno determinato la scelta operativa. Non necessariamente devono essere esplicitate le ragioni della decisione, ma le caratteristiche (ad esempio: riservatezza ed urgenza) che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato;
- Specifica informativa, da parte dello stesso soggetto di vertice che ha attivato l'operazione "in deroga", verso l'Organismo di Vigilanza affinché possa attuare i dovuti riscontri con sistematicità e tempestività; l'assenza di operazioni in deroga nel periodo di riferimento dovrà comunque essere oggetto di specifica informativa all'Organismo di Vigilanza da parte del soggetto di vertice.

Il riesame della procedura di controllo è responsabilità del Consiglio di Amministrazione che annualmente verifica lo stato di applicazione del Modello e propone le possibili azioni di miglioramento dello stesso.

### 4.3. Misurazioni, analisi e miglioramenti

ALPE ADRIA al fine di pianificare ed attuare i processi di analisi e di miglioramento necessari a dimostrare l'adeguatezza del Modello, assicurarne la conformità alla legislazione vigente e migliorarlo continuamente ha ritenuto opportuno prevedere le seguenti azioni:

- Previsione di un programma di audit finalizzato alla promozione di azioni correttive e preventive;
- Analisi e gestione delle non conformità;
- Monitoraggio delle informazioni relative alla percezione e al grado di coinvolgimento delle parti interessate sull'importanza e corretta implementazione del Modello.

L'analisi dei dati del monitoraggio e misurazione dei processi permette di dimostrare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello e la valutazione delle aree dove possa essere realizzato il miglioramento continuo e fornisce informazioni in merito a:

- Percezione e grado di coinvolgimento delle parti interessate
- Conformità alle prescrizioni legali
- Caratteristiche e tendenze dei processi, comprese opportunità per azioni preventive

L'organizzazione al fine di migliorare in continuo l'efficacia del SGRA utilizza i seguenti strumenti:

- Politica per la responsabilità amministrativa
- Codice Etico
- Risultati degli audit
- Analisi dei dati
- Azioni correttive e preventive.

# PARTE QUINTA

## L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1. I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D. L.gs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D. L.gs. stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con Il Consiglio di Amministrazione;
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

### 5.2. Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dalla Società, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica;
- Il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.



### 5.3. Nomina

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. L.gs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza dei motivi di ineleggibilità, quali:

- L'esistenza di relazioni di parentela, coniugio;
- Affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione titolari di deleghe esecutive, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione;
- La titolarità di conflitti di interesse con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- La titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- L'aver svolto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- L'aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti dolosi richiamati dal D. L.gs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- L'aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi in capo ad un soggetto già nominato, opererà una decadenza automatica.

Il Consiglio di Amministrazione può disporre con adeguata motivazione e sentito il Collegio Sindacale la revoca del mandato esclusivamente nel caso di grave inadempimento dei compiti affidati ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità o decadenza dell'Organismo, questi ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. È fatto obbligo all'Organismo di Vigilanza comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituirlo.

### 5.4. Funzioni

In base a quanto emerge dal testo del D. L.gs. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello: che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello: ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo,

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- Assicurarci i flussi informativi di competenza;
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. L.gs. n. 231/01;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi della collaborazione di consulenti esterni, si attiva con specifiche operazioni di audit sulle realtà della Società, laddove coinvolte, con le seguenti modalità:

- Con interventi "a piano", nei quali le attività di controllo relative all'efficacia del Modello sono parte integrante di un piano di lavoro più ampio; in questo tale attività viene specificatamente considerata e adeguatamente valorizzata, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, in sede di risk-assessment per la definizione di un eventuale Piano Annuale di Audit;
- Con interventi mirati in caso di:
  - Specifica richiesta formulata da parte degli altri organi di controllo della Società;

- In caso di non conformità derivanti dal flusso informativo correntemente operante nell'ambito del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, utilizza come strumenti di controllo e azione anche quelli propri del Sistema qualità quali le non conformità, le azioni correttive e preventive, i piani di attività quali il piano di formazione e il programma di audit, il riesame della direzione e il rapporto di adeguatezza del sistema.

## 5.5. Flussi informativi

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza qualunque informazione, di qualsiasi tipo, che sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza della Società;

- 
- L'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
  - Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto ed inoltrate anche attraverso posta elettronica alla casella a ciò specificatamente dedicata;
  - Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il materiale raccolto dall'Organismo di Vigilanza verrà conservato per 10 anni.

# PARTE SESTA

## INFORMAZIONE E FORMAZIONE

### 6.1. Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, ALPE ADRIA assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al Consiglio di Amministrazione all'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

ALPE ADRIA predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del Modello.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.L.gs. 231/2001 e successive modifiche, potrà essere differenziata per una maggiore efficacia nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della Società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. L.gs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D. L.gs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati.

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

La formazione viene erogata secondo le scadenze che saranno indicate in un apposito programma ed in ogni caso a seguito di modifiche normative al regime della responsabilità degli enti ed a seguito di aggiornamenti rilevanti dei contenuti del Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza.

# PARTE SETTIMA

## DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello comprende tutti i processi e le attività svolti dalla Società ed i Destinatari sono individuati nei componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nei dirigenti e nei dipendenti della Società ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (tutti detti collettivamente “i Destinatari”).

I principi e gli standard di controllo contenuti nel Modello si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti: tali Soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell’ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

---

## PARTE OTTAVA

# PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di ALPE ADRIA.

Le modifiche e/o le integrazioni al Modello che non presuppongono la necessità di attività di risk assessment possono essere promosse dall’Organismo di Vigilanza della Società, che ne darà successiva informazione al Consiglio di Amministrazione il quale ne disporrà l’approvazione.

# PARTE NONA

## IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 9.1. Principi generali

L'effettività del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema disciplinare e sanzionatorio, che presiede all'effettivo rispetto delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale e dal suo esito, in quanto tali normative sono assunte dalla Società in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione è commisurata alla gravità dell'infrazione ed alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si tiene altresì conto anche ai fini della comminazione della sanzione.

Una errata interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello da parte del soggetto sottoposto a procedimento può costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti tenuti in buona fede, in cui i vincoli posti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza con riferimento alla specifica mansione svolta.

All'Organismo di Vigilanza viene data comunicazione dell'apertura di ogni procedimento disciplinare e di ogni provvedimento di archiviazione e di sanzione inerente i procedimenti di cui al presente capitolo.

Nessun provvedimento disciplinare per violazione delle disposizioni del Modello nei confronti di qualsivoglia soggetto può essere adottato senza la preventiva consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

### 9.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni previste nei rispettivi CCNL di categoria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

In applicazione delle norme relative alla disciplina del lavoro contenute nei vigenti CCNL, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa (non superiore a 3 ore della retribuzione base), sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (fino a un massimo di 3 giorni) il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o comunque adotti, nello svolgimento di attività nell'ambito di Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
2. incorre nel provvedimento di licenziamento per mancanze il lavoratore che, nell'espletamento dei Processi Sensibili:
  - a) compia atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla



disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, o,

b) abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei reati previsti nel Decreto.

Prima dell'adozione di qualsiasi provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore a questi sarà contestato l'addebito e lo stesso sarà sentito a sua difesa.

Ad eccezione del richiamo verbale, tutte le contestazioni avvengono per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

L'adozione del provvedimento è motivata e comunicata per iscritto.

La contestazione delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono dal vertice aziendale conferiti i relativi poteri.

### **9.3. Misure nei confronti dei dirigenti**

Per i dirigenti, valgono le vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiore gravità, così come individuate dal presente sistema disciplinare, la Società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione.

### **9.4. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di taluno dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci con l'eventuale proposta di revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale ed ai sindaci effettivi.

### **9.5. Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di taluno dei componenti del Collegio Sindacale o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci con la proposta di eventuale revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (Presidente e sindaci effettivi).

## **9.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'Organismo di Vigilanza che abbia violato il Modello e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

## **9.7. Misure nei confronti di Consulenti e Partner/Fornitori**

La commissione dei reati di cui al D.L.gs. 231/2001 da parte di Consulenti o di Partner/Fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello e del Codice Etico, comporta, per ALPE ADRIA che con gli stessi intrattiene rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti della Società, ivi compresi ove del caso la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

# PARTE DECIMA

## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING (L. 30.11.2017 n. 179)

### 10.1. Premessa

Per “whistleblowing” (di seguito “segnalazione”) si intende qualsiasi segnalazione riguardante condotte anche omissive non conformi a leggi e regolamenti, comunque applicabili ad ALPE ADRIA, nonché al sistema di regole e procedure vigenti in ALPE ADRIA, tra le quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: il Codice Etico, il presente Modello Organizzativo.

il whistleblowing è stato oggetto di intervento legislativo a livello di D. Lgs 231/01 sulla responsabilità amministrativa dell'ente (Legge 30 novembre 2017, n 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” che, all'articolo 2, ha previsto l'integrazione dell'articolo 6 del D.Lgs 231/01). In particolare, la previsione normativa si applica agli enti che hanno adottato un Modello Organizzativo 231 e si riferisce alle segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231 o di violazioni del suddetto Modello. La normativa prevede, tra l'altro, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, in quanto lavoratore dipendente dell'ente, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

### 10.2. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di consentire l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, lettera a), del D.Lgs. 231/2001, valgono le seguenti prescrizioni:

- i soggetti in posizione apicale o sottoposti ad altrui direzione, ovvero coloro che a qualsiasi titolo collaborano o interagiscono con l'ente sono tenuti a trasmettere direttamente all'Organismo di Vigilanza, mediante una comunicazione in forma scritta da inviare all'indirizzo di posta ordinaria “alla C.A. Organismo di Vigilanza di ALPE ADRIA presso SOCIETÀ ALPE ADRIA S.p.A., Via Santa Caterina da Siena n. 1 – 34122 Trieste (Italy)”, eventuali segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello di cui sono venuti a conoscenza in ragione delle funzioni che svolgono nell'ambito dell'Ente;
- ricevute le segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza raccoglie tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione, anche avvalendosi della collaborazione di tutti i soggetti destinatari degli obblighi d'informazione di ALPE ADRIA;
- in nessun caso, l'Organismo di Vigilanza potrà tener conto di segnalazioni anonime. Le stesse potranno essere prese in considerazione solo ove risultino adeguatamente circostanziate, precise ossia in grado di far emergere fatti potenzialmente lesivi dell'interesse della Società tali da consentire l'apertura di un'istruttoria;
- l'Organismo di Vigilanza non è gravato dall'obbligo di verificare puntualmente e sistematicamente tutti i fenomeni potenzialmente sospetti o illeciti sottoposti alla sua attenzione. Infatti, la valutazione degli

specifici casi nei quali sia opportuno procedere ad attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio è rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo stesso, che non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano in prima istanza irrilevanti, destituite di fondamento o non adeguatamente circostanziate sulla base di elementi di fatto.

Alla luce di quanto sopra esposto possono configurarsi due differenti scenari:

- l'Organismo di Vigilanza ritiene superfluo condurre indagini interne e procedere all'accertamento della segnalazione; in questo caso il medesimo Organismo di Vigilanza dovrà, comunque, riferire della segnalazione pervenuta, nell'ambito dell'attività periodica di reporting, al Consiglio di Amministrazione;
- l'Organismo di Vigilanza ritiene necessario procedere all'accertamento della condotta illecita o della violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; in tal caso l'Organismo di Vigilanza ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'instaurazione del procedimento disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e nel pieno rispetto del principio del contraddittorio tra le Parti, tenendo conto delle specificità dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (soggetto apicale, sottoposto ad altrui direzione o collaboratore dell'Ente).

In considerazione dell'imprescindibile coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari, all'esito della fase istruttoria questo è tenuto a formulare pareri non vincolanti in relazione alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare nel caso concreto.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza raccoglie e conserva tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati in formato telematico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservati nella banca dati possono essere messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dello stesso, salvo che l'accesso debba essere consentito ai sensi di legge.

L'Organismo di Vigilanza definisce altresì, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati, nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente.

Al fine di garantire la riservatezza sull'identità del segnalante, l'Organismo di Vigilanza e i soggetti designati a suo supporto si impegnano a mantenere il più stretto riserbo sulle segnalazioni e a non divulgare alcuna informazione che abbiano appreso in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni. In particolare, l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, più in generale, contro qualsiasi conseguenza negativa derivante dalle stesse, assicurando la massima riservatezza circa l'identità del segnalante. In ogni caso, sono fatti salvi gli obblighi imposti dalla legge e la tutela dei diritti dell'Ente o dei soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede e/o calunniosamente.

Le suddette disposizioni si applicano esclusivamente alle segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni del Modello adottato dalla Società.

### **10.3. Nullità delle misure ritorsive e discriminatorie adottate nei confronti del segnalante.**

L'autore della segnalazione di illecito ha la possibilità di denunciare l'adozione di misure discriminatorie nei propri confronti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre alla facoltà riconosciuta al segnalante medesimo di rivolgersi direttamente alla propria organizzazione sindacale di riferimento, ex art. 6, comma 2 ter del Decreto.

È, in ogni caso, stabilita la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. ("Prestazione del lavoro"), nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante.

La norma grava inoltre il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (cd. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

### **10.4. Perdita delle tutele garantite dalla legge in caso di malafede del segnalante**

Le tutele accordate ai soggetti in posizione apicale, ai sottoposti ad altrui direzione, nonché a coloro che collaborano con l'Ente vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia. Parimenti, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nel caso in cui quest'ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave.