

# Modello di organizzazione, gestione e controllo

D.Lgs. n. 231/2001

## **Parte Generale**

Versione originaria	Data di approvazione del Modello .....
Aggiornamento	Delibera Amministratore Unico di SVDA in data .....

## INDICE

### **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

- 1.1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche
- 1.2. Le Persone soggette al D.Lgs. 231/2001
- 1.3. I criteri d'imputazione oggettiva: l'interesse e il vantaggio
- 1.4. Le Sanzioni previste nel Decreto
- 1.5. Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. "Reati presupposto")
- 1.6. I criteri di imputazione soggettiva. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa
- 1.7. Le Linee Guida di Confindustria

### **2. IL MODELLO DI STRUTTURA VALLE D'AOSTA S.R.L.**

- 2.1. Descrizione della Società
- 2.2. Il Modello di *governance* della Società Struttura Valle d'Aosta
- 2.3. La struttura organizzativa
- 2.4. Il sistema di controllo interno della Società
- 2.5. Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato
- 2.6. Le finalità del Modello
- 2.7. La costruzione del Modello
- 2.8. La struttura del Modello
- 2.9. L'adozione del Modello
- 2.10. I documenti connessi al Modello
- 2.11. Gestione delle risorse finanziarie
- 2.12. Diffusione del Modello

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

- 3.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione
- 3.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza
- 3.5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 3.6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza
- 3.7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza
  - 3.7.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
  - 3.7.2. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

### **4. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5. IL CODICE ETICO**

### **6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING" AI SENSI DELLA LEGGE 179/2017**

### **7. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/ 2001 E IL "SISTEMA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA"**

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 1.1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Con l'emanazione del D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito anche il "Decreto" o il "D.Lgs. 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 L. 29 settembre 2000, n. 300*", entrato in vigore il 4 luglio successivo, il legislatore ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, di seguito, anche collettivamente, indicati come "Enti" e singolarmente "Ente") ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità europea o degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli Enti connessa al compimento, in forma consumata o tentata, di alcuni reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

In ossequio al principio di personalità della responsabilità penali di cui all'art. 27 Cost., è la persona fisica che compie materialmente l'illecito penale, tuttavia, tramite il Decreto, è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema di responsabilità dell'Ente che, benché definita "amministrativa" dal Decreto stesso, presenta taluni caratteri della responsabilità penale, posto che consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

Tale responsabilità degli Enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima, mirando a coinvolgere il patrimonio o la regolare attività dell'Ente stesso, ai fini della punizione di taluni illeciti penali i quali sono espressamente e tassativamente indicati nel Decreto, e costituiscono pertanto un *numerus clausus*, benché in continua espansione ad opera del legislatore (i c.d. "Reati Presupposto").

L'autonomia della responsabilità dell'Ente presuppone che essa sussista anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile e/o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

### 1.2. Le Persone soggette al D.Lgs. 231/2001

Ai sensi dell'art 5. del Decreto i soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- a) *persone fisiche che rivestono posizioni di vertice* (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**soggetti apicali**");
- b) *persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti apicali* (di seguito, per brevità, i "**soggetti sottoposti**").

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i soggetti sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si*

*pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”.*

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di soggetti apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

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

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

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

L'interesse e il vantaggio rappresentano **due distinti criteri di imputazione della responsabilità:**

- **INTERESSE** → ai fini della sussistenza di tale presupposto oggettivo occorrerà compiere una *valutazione ex ante* volta a verificare se il reato si colloca all'interno di una politica d'impresa finalizzata a raggiungere determinati risultati attraverso condotte illecite poste in essere da soggetti apicali o sottoposti (es. prefigurazione di un indebito arricchimento che sarebbe possibile trarre dalla condotta criminosa, indipendentemente dall'effettiva realizzazione dello stesso).
- **VANTAGGIO** → tale requisito ha una connotazione essenzialmente oggettiva; viene accertato attraverso una *verifica ex post* sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito. Corrisponde alla concreta acquisizione di un'utilità per l'ente dalla commissione dell'illecito che però non deve necessariamente trattarsi di un beneficio di carattere economico.

### **1.4. Le Sanzioni previste nel Decreto**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- a) **sanzione pecuniaria;**
- b) **sanzioni interdittive;**
- c) **confisca del prezzo o del profitto del reato;**
- d) **pubblicazione della sentenza.**

#### **La sanzione amministrativa pecuniaria**

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il proprio patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò

comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione".

#### Casi di riduzione della sanzione pecuniaria

L'articolo 12, D.Lgs. 231/2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

<b>Riduzione</b>	<b>Presupposti</b>
<p>1/2</p> <p><i>(e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;</li> </ul> <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
<p>da 1/3 a 1/2</p>	<p><u>Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> </ul> <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
<p>da 1/2 a 2/3</p>	<p><u>Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>e</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

## Le sanzioni interdittive

Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- a) *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*

*ovvero*

- b) *“in caso di reiterazione degli illeciti”* .

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le **condotte riparatrici** previste dall'articolo 17, D.Lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una **durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni** e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso (art. 14, D.Lgs. 231/2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Si precisa che con la Legge 9 gennaio 2019, n. 3 "*Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" è stata **aumentata la durata delle sanzioni interdittive** per i reati di:

- **concussione;**
- **corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio;**
- **corruzione in atti giudiziari;**
- **induzione indebita a dare o promettere utilità;**
- **istigazione alla corruzione.**

In particolare, è stato previsto (art. 25, comma 5 D.Lgs. 231/01) che la durata delle sanzioni interdittive non possa essere, nel caso di commissione del reato da parte di soggetti apicali, inferiore a quattro anni e superiore a sette anni, mentre nell'ipotesi di reato commesso da soggetti sottoposti, inferiore a due anni e superiore a quattro anni.

È stata però prevista (articolo 25, comma 5-*bis* D.lgs. 231/01) la possibilità di tornare alla durata ordinaria delle sanzioni interdittive nel caso in cui l'ente, prima della sentenza di primo grado, si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## **Confisca**

Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

## **Pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e le spese sono a carico dell'Ente.

### **1.5. Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. "Reati presupposto")**

In base al D.Lgs. 231/2001 l'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da successivi interventi normativi, sono indicate nell'allegato 1 "ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO" del presente Modello.

## **Reati commessi all'estero**

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

Per quanto attiene al requisito della "territorialità" del Reato Presupposto dal quale può derivare la responsabilità dell'Ente, va precisato che possono essere ritenute responsabili ex D.Lgs. 231/2001 tanto società italiane quanto società straniere purché sussista la giurisdizione italiana in relazione al reato a loro imputabile secondo i criteri stabiliti dal Decreto.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 4 D.Lgs. 231/2001 l'Ente che ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a Reati Presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Fatte salve ulteriori specifiche ipotesi, i presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente "italiano" per reati commessi all'estero sono più precisamente i seguenti:

- che non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- che, nell'eventualità in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, tale richiesta sia formulata anche nei confronti dell'Ente;
- che il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

## **Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione dei reati presupposto del Decreto, nelle forme di tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

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

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

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

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da soggetti apicali, sia da soggetti sottoposti.

In particolare, nel caso di **reati commessi da soggetti apicali**, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) **l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**



- b) **il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;**
- c) **le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;**
- d) **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.**

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua concreta ed efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle **caratteristiche del Modello**, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) **individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;**
- b) **previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;**
- c) **individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;**
- d) **previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;**
- e) **introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.**

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

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

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

L'efficace attuazione del modello richiede:

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

Si precisa che l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da soggetti apicali e/o sottoposti.

## **1.7. Le Linee Guida di Confindustria**

In forza di quanto espressamente stabilito dal Decreto (art. 6, comma 3), 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.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha emanato per la prima volta delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, le “**Linee Guida di Confindustria**”) al fine di “*offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell’elaborazione dei modelli e nell’individuazione di un organo di controllo*”. Tali Linee Guida, che sono state più volte aggiornate negli anni (da ultimo nel 2014), forniscono in particolare indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree nel cui ambito possono essere commessi reati, la progettazione di un sistema di controllo e i contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La costruzione del presente Modello si ispira a dette Linee Guida, che prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- l’identificazione dei rischi, attraverso l’analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’Ente), sulla base della valutazione del sistema esistente all’interno dell’Ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi, le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico;
- la struttura organizzativa,
- la formazione e addestramento,
- la comunicazione e coinvolgimento,
- la gestione operativa,
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve rispettare i seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

## 2. IL MODELLO DI STRUTTURA VALLE D'AOSTA S.R.L.

### 2.1. Descrizione della Società

Struttura Valle d'Aosta è una Società strumentale della Regione Valle d'Aosta.

Struttura Valle d'Aosta S.r.l. gestisce il patrimonio immobiliare a carattere industriale ed attinente alla trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli, sia di proprietà che conferite dal socio unico Regione Autonoma Valle d'Aosta, per il tramite della gestione speciale Finaosta S.p.A., in base agli indirizzi generali periodicamente definiti dal Consiglio e dalla Giunta Regionale, consistenti nella valorizzazione dello stesso, nell'accrescimento dell'efficienza della loro gestione, con il fine di creare occasioni per il consolidamento e lo sviluppo delle iniziative imprenditoriali ospitate negli immobili, nonché di favorire le condizioni per ricadute positive in termini occupazionali e sul tessuto produttivo locale (cfr. DGR n. 64/2017).

La Società si occupa, inoltre, della gestione immobiliare dei due incubatori di impresa regionali, denominati "Pépinières d'Entreprises" siti in Aosta ed in Pont-Saint-Martin, nonché di progetti puntuali strategici conferiti con D.G.R. dalla Giunta Regionale.

In particolare, Struttura Valle d'Aosta S.r.l. ha per oggetto sociale l'acquisizione, la costruzione, la gestione, l'amministrazione, la locazione e la vendita di immobili, aree industriali e complessi a destinazione sia civile che industriale.

Al fine di perseguire detti obiettivi, Struttura Valle d'Aosta può svolgere le seguenti attività anche in attuazione delle deliberazioni della Giunta Regionale, mediante l'utilizzo di fondi regionali e/o nazionali e/o europei. Riguardo le attività, a titolo esemplificativo:

- recupero ambientale, riconversione produttiva, utilizzazione economica e manutenzione di aree e fabbricati;
- gestione, amministrazione e locazione di strutture a destinazione turistico alberghiera, recettive extralberghiere, sportive e per fiere, mostre, esposizioni, convegni e manifestazioni in generale;
- organizzazione di fiere, mostre, esposizioni, convegni e manifestazioni simili;
- prestazione di servizi tecnici, amministrativi, organizzativi e commerciali ad imprese e gruppi di imprese;
- esercizio di attività di prestazione di servizi di comunicazione elettronica, di internet *services providers* e servizi telefonici;
- erogazione di servizi logistici comuni ed azioni di tutoraggio con specifico riferimento alle PMI insediate negli incubatori di impresa di Aosta e di Pont Saint Martin.

Struttura Valle d'Aosta S.r.l. è società controllata indirettamente dalla Regione Autonoma Valle d'Aosta, per il tramite della gestione speciale di Finaosta S.p.A.

La normativa riferita alla P.A. si applica alle società in controllo pubblico, diretto o indiretto della P.A., con gli adattamenti della disciplina alle particolari condizioni di questi soggetti previsti dalle disposizioni normative in vigore. Alla Società si applicano la Legge 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e il D.lgs. n. 33/2013 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

In conformità con le vigenti normative, la Società nello svolgimento della propria attività operativa è soggetta alla Direzione e Coordinamento ai sensi dell'art. 2497 c.c. da parte della Capogruppo Finaosta.

A questo proposito la Società è tenuta a rispettare le disposizioni che la Capogruppo emana nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento adattandone, se del caso e previo accordo con la Capogruppo stessa, modalità attuative e contenuti al fine di tener conto delle specificità operative, nonché a fornire dati e notizie riguardanti l'attività propria e delle proprie controllate.

Le relative decisioni che possono comportare riflessi organizzativi ed economici al Gruppo devono essere riportate al Consiglio di Amministrazione di Finaosta per le necessarie valutazioni.

## 2.2. Il Modello di *governance* della Società Struttura Valle d'Aosta

Rimandando alla visura camerale per maggior dettaglio e corrispondenza tra ruoli ricoperti e nominativi, il sistema di corporate *governance* della Società è strutturato come segue.

Struttura Valle d'Aosta è una società a responsabilità limitata amministrata da un **Amministratore Unico** (AU), organo di vertice cui spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione che non siano riservati inderogabilmente dalla legge o dallo statuto sociale alla decisione dei soci.

L'Amministratore Unico può rilasciare a terzi, anche non dipendenti della Società, procure speciali per determinati atti o categorie di atti, nonché nominare procuratori alle liti.

La firma e la rappresentanza legale della società spettano all'Amministratore Unico ed al Coordinatore, nell'ambito e per l'esercizio dei poteri conferiti.

La rappresentanza spetta inoltre, nei limiti dei poteri loro conferiti, ai procuratori della società nominati con procura notarile, i cui nominativi e poteri sono indicati nella visura CCIAA della Società.

Il **Collegio Sindacale** è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.

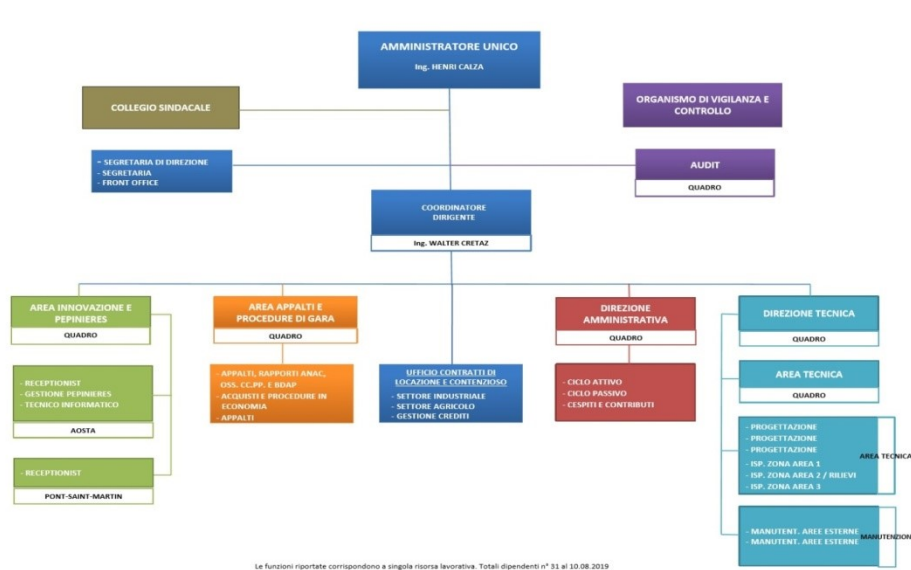
Al Collegio Sindacale è attualmente affidata la **Revisione Legale dei conti**.

Al **Socio Unico Finaosta** spetta la nomina dell'intero Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico (AU), del Collegio Sindacale e del Revisore Legale.

## 2.3. La struttura organizzativa

Dal punto di vista dell'**assetto organizzativo**, Struttura Valle d'Aosta ha operato la scelta di dotarsi di un sistema di responsabilità incentrato su **due Direzioni** (Direzione Amministrativa e Direzione Tecnica) e **due aree funzionali** (Area Appalti e Procedure di Gara; Area Innovazione e Pèpinières), dotate di autonomia gestionale, gerarchicamente riferite all'Amministratore Unico della Società e (anche funzionalmente) al Coordinatore Dirigente, responsabile anche per la pianificazione societaria, come emerge dalla lettura della procura allo stesso conferita.

Si riporta di seguito l'organigramma aziendale, pubblicato sul sito, dalla visione del quale si evince anche l'inquadramento contrattuale delle diverse funzioni.



## 2.4. Il sistema di controllo interno della Società

Struttura Valle d'Aosta ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Struttura Valle d'Aosta (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- le procedure aziendali;
- il sistema di audit interno;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio.

## 2.5. Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati;
- I **poteri autorizzativi e di firma** devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

## 2.6. Le finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di SVDA ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che SVDA non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

## 2.7. La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- i. esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili della Società informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- ii. individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopraccitato esame preliminare del contesto aziendale;
- iii. definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- iv. rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

## 2.8. La struttura del Modello

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di Struttura Valle d'Aosta è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso, una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio e dalle "**Parti Speciali**", ognuna relativa a

Sezioni in relazione alle diverse categorie di reati dal D.Lgs. 231/2001 considerati come applicabili e rilevanti per la Società.

Le Parti Speciali sono le seguenti:

- **Parte Speciale I - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;**
- **Parte Speciale II - Reati societari;**
- **Parte Speciale III - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;**
- **Parte Speciale IV - Reati tributari;**
- **Parte Speciale V - Reati ambientali;**
- **Parte Speciale VI - Delitti informatici e trattamento illecito di dati - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.**

Nelle Parti Speciali per ciascuna area di rischio sono indicati:

- la specifica disciplina 231 ed i singoli reati presupposto;
- la valutazione del rischio (*Risk Assessment*), in cui vengono individuate le attività sensibili, vale a dire i processi rispetto ai quali risulta astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati presupposto;
- la gestione del rischio (*Risk Management*), realizzata sia attraverso la definizione di alcuni presidi a valenza generale (il Codice Etico, l'ordinata articolazione della *governance* aziendale, l'attenta definizione dell'organigramma aziendale), sia attraverso l'individuazione dei principi generali di comportamento e dei presidi di prevenzione specifici applicabili alle singole aree di rischio.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

## **2.9. L'adozione del Modello**

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente e, nel caso di specie, all'Amministratore Unico, a cui spetta la competenza in merito alle successive integrazioni e modifiche dello stesso.

In ogni caso, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di interventi legislativi che inseriscano nel Decreto nuove fattispecie di reato di interesse per la Società, in occasione di significative modifiche dell'assetto societario, del coinvolgimento della Società in un procedimento ex D.Lgs. 231/2001, o della revisione delle procedure richiamate nel Modello.

## **2.10. I documenti connessi al Modello**

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- il Codice Etico;
- il sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello e delle procedure operative ad esso collegate;
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio

- Reato (i.e. organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, etc.);
- il sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

## **2.11. Gestione delle risorse finanziarie**

Tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. 231/2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tale risorse.

## **2.12. Diffusione del Modello**

### **Destinatari**

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Struttura Valle d'Aosta e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei soggetti apicali e dei soggetti sottoposti (di seguito, per brevità, i "Destinatari").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

### **Formazione ed Informazione del Personale**

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dalla Società in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello della Società. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale



prendono atto che il Modello è disponibile nella rete intranet aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai soggetti apicali e/o sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Sezione/i della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento;

- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione “continua” è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure anche informatiche (condivisione di slide, e-mail di aggiornamento, share aziendale, strumenti di autovalutazione, test di verifica dell'apprendimento), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

### **Informazione ai Terzi**

Struttura Valle d'Aosta prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners (di seguito, per brevità, i “Terzi”).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Struttura Valle d'Aosta del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito internet della stessa.

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza**

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/200, art. 6, comma 1, lett. a) e b) - l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Secondo le disposizioni del Decreto nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- **autonomia ed indipendenza;**
- **professionalità;**
- **continuità d'azione.**

#### **Autonomia ed indipendenza**

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto del suo controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ovvero all'Amministratore Unico.

Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

#### **Professionalità**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### **Continuità d'azione**

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che i componenti dell'Organismo di Vigilanza posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

### **3.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

La Società ha optato per un organismo monocratico.

L'Amministratore Unico ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un soggetto esterno all'ente.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere di cui relazionerà periodicamente all'Organo amministrativo.

### **3.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione**

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte dell'Amministratore Unico;
- rinuncia da parte dell'Organismo formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Amministratore Unico;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza dell'OdV.

La revoca è disposta con delibera dell'Amministratore Unico, previo parere dell'Assemblea dei Soci della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia all'incarico, l'Organismo di Vigilanza, nelle more della sua ricostituzione, continuerà a svolgere le attività già individuate nel proprio piano di lavoro. A tal fine, la Società garantirà che la sostituzione dell'Organismo di Vigilanza avvenga nel più breve tempo possibile.

### **3.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza**

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- b) un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- c) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti

- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, ad esso addebitabile, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- d) una sentenza di condanna passata in giudicato, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
  - e) una sentenza di condanna passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
  - f) la violazione del dovere di riservatezza relativo all'identità delle funzioni aziendali che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.
  - g) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
  - h) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente l'Amministratore Unico.

### 3.5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la **funzione** dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre all'Organo amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate siano state effettivamente recepite nel Modello;
- ricevere segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, assicurando la riservatezza sull'identità del segnalante.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti **compiti**:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal piano delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- promuovere, d'intesa con la funzione competente, idonee iniziative dirette alla diffusione e conoscenza del Modello da parte di tutto il personale anche attraverso appositi incontri di formazione;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate alla sua attenzione da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- acquisire e trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

### 3.6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Amministratore Unico assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, l'Organo Amministrativo assegna, ogni anno, un budget di spesa all'OdV tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto.

### 3.7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

#### 3.7.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, punto d) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite informative da parte dei Destinatari, in merito a fatti aziendali straordinari o comunque rilevanti rispetto ai processi sensibili, ovvero situazioni che potrebbero far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Dovranno pertanto essere fornite all'Organismo di Vigilanza le informazioni previste nella procedura aziendale "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*".

Tali flussi informativi dovranno essere comunicati inviando una mail all'indirizzo: **carlotta.gribaudo@libero.it** oppure **odv.svda@legalmail.it**.

Oltre a quanto previsto nella sopra citata procedura, devono in ogni caso essere comunicate all'Organismo di Vigilanza:

- le anomalie e criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora

- essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
  - le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della Società;
  - gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
  - le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
  - verbali di visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
  - gli infortuni con prognosi superiore a 40 giorni;
  - qualunque informazione ritenuta utile ed opportuna ai fini dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.

### **3.7.2. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza**

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo all'Amministratore Unico della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'Amministratore Unico di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che l'Amministratore Unico anche al Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - a) acquisire dall'Amministratore Unico tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi l'Organo amministrativo.

#### **4. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

Ai sensi dell'art. 7 comma 4, del D.lgs. 231/2001 *“l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

A tal fine la Società si è dotata di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo Statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

**Si richiama l'allegato “MOG 231 - SISTEMA DISCIPLINARE”**

#### **5. IL CODICE ETICO**

Il Codice Etico, elemento base della cultura aziendale, costituisce il documento ufficiale in cui vengono fissati i Principi di "deontologia aziendale" che Struttura Valle d'Aosta S.r.l. rispetta, nei quali si rispecchia e ai quali coerentemente si devono adeguare tutti i soggetti con i quali essa opera, sia interni che esterni.

Tale strumento garantisce che i principi etici siano definiti in modo esplicito, chiaro, inequivocabile e comprensibile, e rappresenta l'espressione più articolata dei valori che costituiscono l'etica sociale, i principi guida nonché le direttive fondamentali cui devono conformarsi le attività sociali ed i comportamenti di tutti coloro ai quali il Codice è destinato, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale.

Il Codice Etico deve ritenersi parte integrante sostanziale del presente Modello.

La violazione dei principi espressi nel Codice Etico comporta quindi l'applicazione del sistema disciplinare.

**Si richiama l'allegato “MOG 231 - CODICE ETICO”**

## 6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI “WHISTLEBLOWING” AI SENSI DELLA LEGGE 179/2017

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*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*” (c.d. “Legge sul *Whistleblowing*”) ha previsto una serie di importanti novità andando a modificare e ad ampliare, estendendola anche al settore privato, la tutela prevista dalla Legge 190/2012 per il lavoratore che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro.

Da un lato, la novella legislativa, ha modificato l'art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001 “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*” prevedendo che il dipendente pubblico che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Dall'altro lato, la Legge 179/2017 ha previsto rilevanti modifiche al D.Lgs. 231/2001 (all'art. 6 del Decreto) e introdotto specifiche disposizioni regolanti eventuali violazioni del Modello, riconoscendo a tutti i soggetti, apicali e sottoposti, il ruolo di segnalante - come tale destinatario di particolari tutele - che viene perciò esortato ad attivarsi per denunciare eventuali illeciti posti in essere da altri e di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria prestazione lavorativa.

La Legge sul *Whistleblowing* ha così imposto agli Enti dotati di un Modello 231 di prevedere, all'interno di esso, sistemi e procedure che permettano ai Destinatari di segnalare gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza, senza timore di ripercussioni di qualsivoglia natura.

In particolare, la Legge definisce:

- gli aspetti di tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Quanto all'**oggetto della segnalazione**, che deve essere “circostanziata”, la Legge precisa che deve trattarsi di:

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;**  
*oppure*
- **violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'Ente.**

SVDA, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di *Whistleblowing* ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della Legge 179/2017.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-*bis*, e della Legge 179/2017, SVDA:



- ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/2001, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure *ad hoc*, il segnalato.

Sono stati previsti i seguenti **canali di segnalazione**:

- indirizzo di posta elettronica del RPCT;
- segnalazione diretta all'ANAC all'indirizzo di posta elettronica: [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it);
- applicazione disponibile sul sito dell'ANAC raggiungibile al seguente indirizzo: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>;
- qualora la segnalazione riguardi il RPCT, la stessa potrà essere inviata all'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) all'indirizzo [odv.svda@legalmail.it](mailto:odv.svda@legalmail.it) (si tiene a precisare che in SVDA l'OIV coincide con l'ODV).

Le modalità di funzionamento e di gestione delle segnalazioni sono disciplinate da un'apposita procedura operativa cui si rimanda per maggior dettaglio ("*Procedure di tutela del dipendente che denuncia illeciti whistleblower*").

Le segnalazioni ricevute saranno trattate con la massima riservatezza.

È infatti dovere precipuo del destinatario della segnalazione adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

Si sottolinea che la Società adotta una politica di non ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Si precisa che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Sono nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare per mancata osservanza del Modello.

## 7. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E IL “SISTEMA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA”

Dopo oltre dieci anni dall’emanazione del D.Lgs. 231/2001, il legislatore italiano il 6 novembre 2012 ha emanato la Legge n. 190 (la “Legge Anticorruzione”) - in vigore dal 28 novembre 2012 - relativa alle “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, con la quale ha inteso creare, come aveva fatto già con il Decreto, un sistema di norme idoneo a combattere la corruzione.

La Legge Anticorruzione prevede in sostanza due strumenti per contrastare la corruzione, ancorché di vasta portata. Tali strumenti sono, da un lato, il Piano Nazionale Anticorruzione (il “PNA”), che viene predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”); dall’altro, i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (i “PTPC”), che sono documenti di natura programmatica che definiscono la strategia di prevenzione della corruzione nell’ambito del singolo ente, sulla base di una preliminare analisi dell’organizzazione, delle regole e delle prassi di funzionamento dello stesso, in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo, nel rispetto delle indicazioni fornite dal PNA.

Non ci si può esimere in questa sede dal sottolineare l’importanza del D.Lgs. 33/2013 (“*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”) il quale, in un’ottica di prevenzione dei medesimi fenomeni corruttivi e di prevenzione dei reati contro la P.A., prevede l’adempimento specifici agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Inoltre, il Decreto Trasparenza, all’art. 11, stabilisce che detta normativa, così come la Legge Anticorruzione, si applichino anche alle società controllate, direttamente o indirettamente, dalla pubblica amministrazione: poiché SVDA, come precisato al paragrafo 2.1., è controllata indirettamente dalla Regione Autonoma Valle d’Aosta, per il tramite della gestione speciale di Finaosta S.p.A., è soggetta all’applicazione dunque di tali norme.

La Legge Anticorruzione ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, unitamente alle procedure di audit interno, sono tre strumenti volti alla lotta contro la corruzione, sotto differenti angolazioni che si completano tra di loro.

A tal proposito, è il PNA che sin dal principio ha delineato le **integrazioni tra la Legge 190/2012 ed i Modelli ex D.Lgs. 231/2001**: “(…) *Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 190/12, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D. Lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l’ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall’ente*”.

Nel 2017 l’ANAC ha emanato delle 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, con le quali ha confermato la natura integrativa delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza rispetto al modello D.Lgs. 231/2001, lasciando all’ente la scelta di dotarsi di un unico documento

(integrato con le misure e le previsioni contenute nella L. 190/2012 e nel PNA) o di due documenti separati.

Gli ambiti di applicazione della Legge Anticorruzione e del Decreto, infatti, non coincidono e, nonostante siano finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità i membri degli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, divergono in particolare in relazione alla tipologia dei reati da prevenire e al loro effetto per la Società.

In relazione ai fatti di corruzione, il **D.Lgs. 231/2001** fa riferimento alla responsabilità degli enti per le ipotesi corruttive dalle quali l'ente stesso tragga un vantaggio, o che comunque siano state commesse nell'interesse della stessa (art. 5 del Decreto).

La **Legge 190/2012** è volta, invece, a prevenire anche reati commessi a danno della società e, come riportano anche le Linee Guida di cui alla determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 di ANAC, *“fa riferimento ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la P.A. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”*.

La Legge Anticorruzione prevede, tra l'altro, che gli enti destinatari nominino un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (“RPCT”) ed un Organismo Indipendente di Valutazione (“OIV”).

Il **RPCT** ha il compito di valutare le misure adottate dalla società in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, segnalando disfunzioni all'Organo Amministrativo anche per il tramite dell'**ODV/OIV** e suggerendo a chi di competenza eventuali azioni (anche disciplinari) da intraprendere. In virtù del suo ruolo, il RPCT è a sua volta naturale destinatario di comunicazioni e segnalazioni da parte di dipendenti che abbiano notizia di eventi corruttivi all'interno della società. Eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'ANAC, che può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire nelle forme prescritte dalla legge.

In conformità con quanto stabilito nella Legge Anticorruzione, la Società, ha individuato la figura del **RPCT** nell'audit interno che è stato ritenuto essere il più idoneo a svolgerne adeguatamente i relativi incarichi, in considerazione della struttura organizzativa e funzionale della Società stessa. La ragione di tale scelta è dovuta al fatto che la figura dell'audit è figura cosiddetta “trasversale” e, non essendo responsabile di alcuna specifica area, non potrebbe, neanche astrattamente, trovarsi in una posizione di conflitto di interesse tra la propria ordinaria attività lavorativa e l'attività svolta in veste di RPCT.

L'**OIV** è invece organo preposto alla verifica di attuazione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione, ed ha poteri ispettivi e di audizione dei dipendenti, potendo altresì richiedere al RPCT qualunque informazione e documento necessari per lo svolgimento del controllo. L'OIV ha anche il compito di riferire all'ANAC circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Le Linee Guida del 2017 dell'ANAC hanno previsto che gli enti attribuissero tali compiti all'organo interno reputato più idoneo ovvero all'OdV: pertanto, la Società ha scelto di attribuire i compiti dell'OIV al proprio Organismo di Vigilanza.

La Società ha ritenuto, da un lato, di procedere alla definizione e attuazione di un unico Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (il “PPCT”), concentrando anche le relative

figure di presidio in una sola (i.e. il RPCT); mentre dall'altro lato, ha deciso, avvalendosi della facoltà discrezionale concessa dalla L. 190/2012, di mantenere il Piano Anticorruzione e il proprio Modello 231 distinti tra loro, pur impostandoli secondo una logica comune di fondo ed adeguati rimandi, di modo che l'uno completi ed integri l'altro.

Inoltre, secondo la stessa logica, la Società ha altresì deciso di costituire un **ponte saldo tra RPCT, Organismo di Vigilanza e Organismo Indipendente di Valutazione**, i quali agiscono sinergicamente e tramite continuativa collaborazione.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si riportano alcune delle attività svolte di concerto da RPCT e OdV/OIV:

- cura della diffusione del Codice Etico e del piano triennale all'interno della Società;
- organizzazione della formazione e comunicazione in materia di prevenzione della corruzione;
- il RPCT propone all'AU il piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti, dopo averlo condiviso con l'OdV;
- il RPCT riferisce all'AU sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto, e svolge in modo adeguato l'attività di coordinamento, raccordo e interlocuzione con i soggetti coinvolti nell'attuazione del Piano, inviando flussi informativi all'OdV/OIV nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- oltre che con i Referenti, per il corretto esercizio delle proprie funzioni, il RPCT si relaziona con l'AU/CdA anche per il tramite dell'OdV, con il Dirigente, con l'OdV, il DPO e i singoli Responsabili di area per quanto di rispettiva competenza;
- le misure integrative di prevenzione della corruzione sono predisposte con la collaborazione dell'OdV/OIV.