



G a r d a A e r o p o r t i

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
DI GESTIONE E DI CONTROLLO**

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
e successive modifiche e integrazioni**

Aeroporto Valerio Catullo di Verona Villafranca S.p.A.

**Presentato al Consiglio di Amministrazione
in data 29 Maggio 2018**

SOMMARIO

PARTE GENERALE	4
1. Definizioni	4
2. Il Decreto	8
2.1 I Reati	9
2.2 Natura della responsabilità	11
2.3 Esonero dalla responsabilità	12
2.4 Sanzioni per la Società	13
2.5 Reati commessi all'estero	15
3. Le Linee Guida di Confindustria	17
3.1 La responsabilità amministrativa nell'ambito di gruppi societari	18
4. Il Modello Organizzativo di Catullo	18
4.1 Adozione e struttura del Modello	18
4.2 Funzione e scopo del Modello	23
4.3 Destinatari	25
4.4 Diffusione del Modello	25
4.5 Formazione del personale	26
4.6 Modifiche e integrazioni del Modello	26
4.7 Impegno dell'Organo dirigente	26
5. Regole generali	28
5.1 Il sistema in linea generale	28
5.2 Il sistema delle deleghe e procure	28
5.2.1 Deleghe	28
5.2.2 Procure	28
6. Il sistema disciplinare	30
6.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	30
6.2 Destinatari e loro doveri	30
6.3 Principi generali relativi alle sanzioni	31
6.4 Misure disciplinari concernenti le segnalazioni	31
6.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	32
6.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	34
6.7 Misure nei confronti degli amministratori	35
6.8 Misure nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza	35
6.9 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni	35
7. L'Organismo di Vigilanza	37
7.1 Premessa	37
7.2 Requisiti dell'OdV	37
7.3 Composizione dell'OdV	38
7.4 Nomina, durata della carica, revoca e sostituzione	39
7.4.1 Nomina e durata della carica	39
7.4.2 Cause di ineleggibilità e decadenza	39
7.4.3 Revoca e sostituzione	40
7.5 Operatività dell'OdV	41
7.6 Aggiornamento e adeguamento del Modello	42
7.7 Avvalimento delle funzioni e direzioni aziendali e/o di consulenti esterni	43
7.8 Verifiche periodiche	44
7.9 L'attività di reporting dell'OdV verso altri organi aziendali	44
7.10 La responsabilità penale dell'OdV	44
8. L'informativa all'OdV	46
8.1 Segnalazioni obbligatorie	46
8.2 Modalità di trasmissione delle informazioni	47
8.3 Tutela del segnalante e del segnalato e riservatezza delle informazioni	48

9.	La struttura aziendale.....	49
9.1	La Società e la struttura aziendale e societaria.....	49
9.2	Organi sociali.....	50
9.2.1	Consiglio di Amministrazione	50
9.2.2	Presidente e Vice Presidente.....	50
9.3	Direzioni Aziendali e loro Articolazione	51
10.	Mappatura delle attività	52
10.1	Adozione e divulgazione del Modello	52

PARTE GENERALE

1. Definizioni

AEROPORTI SISTEMA DEL GARDA (il "Gruppo")

Le Società facenti parte degli AEROPORTI SISTEMA DEL GARDA, nella fattispecie le Società *Aeroporto Valerio Catullo di Verona Villafranca S.p.A.* società titolare della concessione per la gestione totale degli aeroporti di Verona Villafranca e di Brescia Montichiari (controllante, da ora: Società Catullo) e le controllate (soggette all'attività di direzione e coordinamento da parte della Controllante, ai sensi dell'art. 2497 c.c.): *GDA Handling S.p.A.*; *Avio Handling S.r.l.* a socio unico in liquidazione.

Area di attività

Area omogenea di attività, attribuibile alla responsabilità di un soggetto, dipendente della società, dotato di sufficiente autonomia operativa in base a deleghe funzionali, formalizzate da mansioni riferite alla funzione ricoperta ed evidenziate dall'organigramma aziendale.

Attività sensibili

Le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati.

Catullo SpA o la Società o l'Ente

Società Aeroporto Valerio Catullo di Verona Villafranca SpA, con sede legale in Caselle di Sommacampagna (VR).

C.C.N.L.

Contratti di lavoro vigenti ed applicabili per il personale della Società:

- "Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti operai, impiegati e quadri delle Società di gestione aeroportuale e di assistenza a terra aderenti ad Assaeroporti", per il personale non dirigente;
- "Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dirigenti di Aziende industriali", per il personale dirigente.

Collaboratori

I soggetti che operano all'interno della Società, sulla base di un rapporto di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente o sulla base di un rapporto di lavoro autonomo non esercitato abitualmente.

Consulenti

I soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

Datore di lavoro

È datore di lavoro il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari

Sono denominati "destinatari" i soggetti indicati al paragrafo 4.3 della Parte Generale, tenuti all'osservanza del Modello e del Codice Etico, e precisamente:

- gli Amministratori (il Presidente, il Vice Presidente, i componenti del Consiglio di Amministrazione), i Direttori, i Dirigenti e tutti gli altri Lavoratori, i consulenti e gli altri soggetti operanti quali rappresentanti o mandatarî, a vario titolo, della Società e/o del Gruppo, i quali sono tenuti all'osservanza del Codice Etico e del Modello di Organizzazione ("destinatari istituzionali");
- i Sindaci, il Revisore legale dei conti e l'Organismo di Vigilanza per quanto attiene ai principi etici ed ai comportamenti raccomandati, che devono essere osservati (e fatti osservare) in Azienda;
- i partners, quali i fornitori e gli altri soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti economico-finanziari, tenuti all'osservanza del Codice Etico nei rapporti con la Società e alle parti del Modello di Organizzazione eventualmente richiamate nei contratti stipulati.

Dipendenti

I Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

Dirigente (nell'ambito dell'attività di tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Disposizioni

Con tale termine si identificano i principi di comportamento ed i protocolli contenuti nel Decreto o richiamati dallo stesso Decreto.

Formazione

Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e a tutti gli altri destinatari del Modello di Organizzazione le conoscenze e le procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza e conformità dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.

Gruppo

Le Società facenti parte degli AEROPORTI SISTEMA DEL GARDA, come sopra definito.

Informazione

Complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.

Lavoratori

Persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione.

Al lavoratore così definito è equiparato, tra gli altri, il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento (studente in stage).

La definizione è presa dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2008 (TU sicurezza).

Medico competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. 81/08 (es. in possesso della specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, ecc.), che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al D.Lgs. 81/08.

Modello di organizzazione e gestione

Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a) dello stesso decreto, ad integrazione degli strumenti Organizzativi e di Controllo vigenti nell'Ente (Codice Etico, Ordini di Servizio,

Organigrammi, Procure, Deleghe, Regolamenti). Il Modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e di Controllo e la definizione del sistema sanzionatorio.

Operazione sensibile

Operazione o atto che si colloca nell'ambito delle attività sensibili di cui sopra.

Organi sociali

Sia il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, sia i loro membri ed il Revisore legale dei conti.

Organo Dirigente

L'Organo Dirigente si identifica nel Consiglio di Amministrazione dell'Ente, il quale delega normalmente al Presidente o all'Amministratore Delegato le attività operative inerenti l'attuazione e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione.

Organismo di Vigilanza o OdV

Organo interno di controllo, previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

P.A.

La pubblica amministrazione e, con riferimento alla pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Partner

Le controparti contrattuali della Società, quali ad esempio consulenti, fornitori, distributori, finanziatori, prestatori di servizi, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, collaborazioni in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività sensibili.

Preposto (nell'ambito dell'attività di tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Processi sensibili

Attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.

Protocolli di controllo

Sistema strutturato di procedure e di controlli, giudicato idoneo a valere in particolare come misura di prevenzione dei reati e di controllo sui processi sensibili, in relazione alle finalità perseguite dal Decreto.

Procedure interne

Procedure approvate dagli organi preposti e fatte osservare nei rispettivi ambiti di competenza.

Reati

Le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni e integrazioni.

Regole di condotta

Per regole di condotta, nell'ambito del presente Modello di organizzazione e gestione, si intendono:

- le prescrizioni del *Codice Etico*;
- le *procedure interne*, *i regolamenti*, *gli ordini di servizio*, *le disposizioni di servizio*, *le comunicazioni organizzative*, *i comunicati* richiamati dal Modello di organizzazione e gestione;
- i *principi di comportamento* indicati al capitolo n. 5 "Regole generali";

- le norme richiamate dal Decreto ed ogni altra norma o regolamento applicabili alla Società Catullo e alle sue controllate;
- il rispetto delle *deleghe e dei poteri* interni;
- gli *obblighi di comunicazione* all'Organismo di Vigilanza degli eventi o fatti indicati al successivo capitolo n. 8;
- ogni altra prescrizione o raccomandazione contenuta nel presente Modello.

Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sui luoghi di lavoro relativi alle attività lavorative, in possesso di un adeguato titolo di studio e di appositi attestati di frequenza, con verifica dell'apprendimento a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi (art. 32 D.Lgs. 81/08), designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Rifiuto

Qualsiasi sostanza od oggetto che rientra nelle categorie riportate nell'Allegato A alla parte Quarta del D.Lgs. 152/06 e di cui il detentore si disfi o abbia l'intenzione o abbia l'obbligo di disfarsi.

Rischio (salute e sicurezza luoghi di lavoro)

Probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

Unità produttiva (nell'ambito dell'attività di tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

Stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

Valutazione dei rischi (ai fini della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

2. Il Decreto

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (da ora: *il Decreto*) dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*"¹ pubblicato originariamente sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, è stato successivamente soggetto a numerose integrazioni e modifiche.

Nel dettaglio, l'articolo 5 del Decreto sancisce la responsabilità dell'ente qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, ove per "ente" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

L'intervento adegua la normativa italiana alle disposizioni contenute in alcune convenzioni internazionali e comunitarie, ratificate dall'Italia proprio con la legge 300/2000, contenenti la responsabilità degli enti collettivi per specifiche fattispecie di reato².

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs 231/2001, dunque, le società possono essere ritenute responsabili, amministrativamente, per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (vale a dire dai c.d. "soggetti in posizione apicale"³ o, in breve, "apici") e dai soggetti che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza (i soggetti "sottoposti all'altrui direzione" o, in breve, "sottoposti").

La norma innova quindi l'ordinamento giuridico affermando la punibilità degli enti in base al principio della "immedesimazione organica": l'ente esprime all'esterno la propria volontà attraverso i suoi organi e, di conseguenza, risponde delle azioni e dei fatti – anche illeciti – commessi dagli stessi suoi apparati.

Tale particolare forma di responsabilità amministrativa, pur se autonoma rispetto a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato, è strettamente connessa alla punibilità del fatto criminoso, condividendone, tranne che in ipotesi limitate, persino il medesimo iter processuale⁴.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001, la responsabilità aziendale non discende automaticamente dall'avverarsi del "reato-presupposto", ma consegue alla mancata attuazione colposa, da parte della società stessa, di una serie di misure preventive che avrebbero potuto evitare il fatto⁵.

¹ Pur essendo esplicitamente esclusa l'applicabilità del D. Lgs 231/2001 solo con riferimento allo Stato, agli enti pubblici territoriali e a quelli non economici e che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, tuttavia la Corte di Cassazione Sezione VI, con la pronuncia del 3 marzo 2004 n. 18941, ha stabilito che le norme sulla responsabilità amministrativa degli enti non si applicano alle imprese individuali.

² La legge 300/2000 ratifica ed esegue diverse convenzioni internazionali tra le quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996);

- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);

- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

³ Per indicare i vertici aziendali o comunque degli enti destinatari della norma l'art. 6 del D. Lgs 231/2001 utilizza la locuzione "soggetti in posizione apicale"; gli stessi soggetti nella relazione ministeriale sono indicati con il termine "apici".

⁴ Come riferito nella Relazione Ministeriale illustrativa del decreto, la norma introduce un "illecito amministrativo a struttura complessa" il cui "meccanismo punitivo è stato congegnato in modo da rendere le vicende (processuali) delle persone fisiche e quelle dell'ente tra loro strettamente correlate (il simultaneus processus risponde non soltanto ad esigenze di economia, ma anche alla necessità di far fronte alla complessità dell'accertamento; ciò non toglie che, in talune limitate ipotesi, l'inscindibilità tra le due possa venir meno". Le ipotesi in cui il procedimento amministrativo nei confronti della società è autonomo, e non dipende da quello penale a carico dell'apice o del sottoposto, sono disciplinate dall'art. 8 del D. Lgs 231/2001 (esse si verificano quando l'autore del reato non è identificato o non è imputabile, o quando il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia).

⁵ La dottrina la definisce "colpa organizzativa", ovvero la sostanziale negligente inosservanza degli obblighi imposti dalla normativa in commento. Così la Relazione Ministeriale illustrativa: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo; di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione (...). Si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e potrà fare ciò soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

È, quindi, “scusata” la società che, prima della commissione dei reati, abbia compiuto un adeguato risk assessment⁶ e, conseguentemente, abbia adottato, ed efficacemente attuato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi⁷.

Inoltre, la società dovrà aver affidato ad un organismo interno, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare, apportando anche i necessari adeguamenti, sul funzionamento e sull’osservanza dei predetti modelli, nonché sul loro aggiornamento.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa qualora i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi⁸, ovvero abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione adottati.

Prima dell’intervento del D. Lgs 231/2001 l’ente pativa solo le conseguenze civilistiche del fatto commesso dal proprio dipendente – come per il risarcimento chiesto dal danneggiato o per le obbligazioni civili da reato –, ed era escluso il riconoscimento di qualsiasi altra forma di responsabilità.

In particolare, l’art. 27 della Costituzione, sancendo il principio di colpevolezza, esclude appunto che a rispondere del reato possa essere chiamato un soggetto diverso dalla persona fisica che l’ha commesso. Per tale ragione, dunque, le persone giuridiche non sono penalmente perseguibili⁹.

Ora, invece, fermo restando il divieto di cui all’art. 27 della Costituzione, il legislatore ha affiancato alle pretese civilistiche una forma di responsabilità amministrativa, con sanzioni interdittive che incidono direttamente sull’attività societaria, e pene pecuniarie che toccano le risorse patrimoniali dell’ente medesimo¹⁰.

2.1 I Reati

I reati cui si applica la disciplina in esame sono, attualmente:

- A. Delitti “contro la Pubblica Amministrazione”** (richiamati dagli artt. 24 e 25, D. Lgs 231/2001)¹¹;
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis, D. Lgs 231/2001)¹²;
- C. Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter, D. Lgs 231/2001)¹³;

⁶ Inteso come controllo sull’adeguatezza dell’organizzazione e quindi sull’adeguata distribuzione dei presidi di garanzia dei processi in cui maggiore è il rischio che si verifichi un reato.

⁷ Per fare ciò potrà avvalersi di codici di comportamento (o linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, come, ad esempio, Confindustria.

⁸ Nel caso in cui il reo ha agito nel “prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”, la società stessa potrà usufruire solamente di uno “sconto di pena” (art. 12 D. Lgs 231/2001).

⁹ Secondo il brocardo latino “societas delinquere non potest”.

¹⁰ Va precisato che alle sanzioni interdittive e pecuniarie si aggiungono anche la confisca del prezzo e prodotto del reato e la pubblicazione della sentenza. Sulla questione così Confindustria nelle sue linee guida: “L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolvibilità dell’autore materiale del fatto”.

¹¹ Si tratta dei seguenti reati: a) all’art 24 del D. Lgs 231/2001: malversazione a danno dello Stato o dell’Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.); b) all’art. 25 del D.Lgs 231/2001: corruzione per un atto d’ufficio o contrario ai doveri d’ufficio (artt. 318, 319, 319-bis e 321 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [aggiunto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190], corruzione di persona incaricato di un pubblico servizio, [variato dalla L. 6 novembre 2012 n. 190], istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.).

¹² Articolo aggiunto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48, art. 7.

¹³ Introdotti dalla legge 15/07/2009 n. 94, art. 2; le pene di cui agli articoli 600, 601 e 602 c.p. richiamate dall’art. 416 c.p. sono state aggravate dalle modifiche introdotte dalla legge 2 luglio 2010 n. 108.

- D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis, D. Lgs 231/2001)¹⁴;
- E. Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis 1, D. Lgs 231/2001)¹⁵;
- F. Reati societari** (art. 25-ter, D. Lgs 231/2001)¹⁶;
- G. Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater, D. Lgs 231/2001)¹⁷;
- H. Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1, D. Lgs 231/2001)¹⁸;
- I. Delitti contro la personalità individuale** (25-quinquies, D. Lgs 231/2001)¹⁹;
- J. Abusi di mercato** (art. 25-sexies, D. Lgs 231/2001)²⁰;
- K. Reati colposi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** (art. 25-septies, D. Lgs 231/2001)²¹;
- L. Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies, D. Lgs 231/2001)²²;
- M. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies, D. Lgs 231/2001)²³;
- N. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies, D. Lgs 231/2001)²⁴;

¹⁴ Tipologia di reati introdotta dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409 recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro" e modificati dall'art. 15 della Legge 23 luglio 2009 n. 99.

¹⁵ Introdotti dall'art. 15 della Legge 23 luglio 2009 n. 99.

¹⁶ Tipologia di reati introdotta dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61 "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le Società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366", modificati dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262 ed ulteriormente modificati dal D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39, che ha abrogato (art. 37, co. 34) l'art. 2624 del Codice Civile e parzialmente modificato (art. 37, co. 35) l'art. 2625 del Codice Civile. Il reato di "corruzione tra privati", di cui all'articolo 2635 del Codice Civile, è stato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190

¹⁷ Tipologia di reati introdotta dall'art 3 della Legge 14 gennaio 2003 n. 7 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

¹⁸ L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta dei delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

¹⁹ Tipologia di reati introdotta dall'art 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228 "Misure contro la tratta di persone" e modificato dalla L. 6 febbraio 2006, n. 38 (art. 10); la legge 2 luglio 2010 n. 108 ha parzialmente modificato (art. 3) gli articoli 600, 601 e 602 c.p. richiamati dall'art 25-quinquies aggravandone le pene, in presenza di particolari circostanze.

²⁰ Tipologia di reati introdotta dall'art 9, comma 3 della legge 18 aprile 2005 n. 62 "Legge Comunitaria 2004".

²¹ Introdotti dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e modificato dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (art. 300).

²² Introdotti dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

²³ Introdotti dall'art. 15 comma 7 lettera c) della Legge 23 luglio 2009 n. 99.

²⁴ Introdotti dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n. 116.

- O. Reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001"^{25, 26};**
- P. Reati ambientali** (art. 25-undecies, D. Lgs 231/2001)²⁷;
- Q. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies, D. Lgs 231/2001²⁸);
- R. Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, D. Lgs 231/2001²⁹).

Per una descrizione analitica delle fattispecie dei reati su indicati, dei quali la Società è soggetta a potenziale rischio, si rinvia alle singole **Parti Speciali del Modello**.

2.2 Natura della responsabilità

La normativa in argomento è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa (Enti e Società forniti di personalità giuridica e Società e Associazioni anche prive di personalità giuridica) che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo una tempistica e una disciplina tipiche del processo penale.

Viene, quindi, sancita l'imputabilità diretta della persona giuridica (sia società o associazione), creando una figura di responsabilità ad hoc, giuridicamente diversa dal modello penale, ma che da questo mutua le principali garanzie, rispettando il divieto di cui all'art. 27 della Costituzione.

Il D. Lgs. n. 231/2001, difatti, fa espresso richiamo al principio di legalità (art. 2), alla successione delle leggi nel tempo (art. 3)³⁰, alle garanzie proprie del processo penale nell'accertamento della

²⁵ La definizione di "reato transnazionale" è contenuta nell'art. 3 della legge n. 146/2006, laddove si specifica che si considera tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato", con l'ulteriore condizione che sussista almeno uno dei seguenti requisiti: "sia commesso in più di uno Stato" ovvero "sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato" ovvero "sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato" ovvero "sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato" [art. 3, lett. a), b), c) e d)].

I reati transnazionali in relazione ai quali l'art. 10 della legge n. 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli enti, sono i seguenti: reati associativi di cui agli artt. 416 c.p. ("associazione per delinquere") e 416-bis c.p. ("associazione di tipo mafioso"), all'art. 291-quater del d.p.r. 23 gennaio 1973, n. 43 ("associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri") e all'art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 ("associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"); reati concernenti il "traffico di migranti" di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286; reati concernenti l'"intralcio alla giustizia" di cui agli artt. 377-bis c.p. ("induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria") e 378 c.p. ("favoreggiamento personale").

È da notare che, in questo caso, l'ampliamento dei reati che comportano la responsabilità dell'ente non è stato operato – come in precedenza – con l'inserimento di ulteriori disposizioni nel corpo del D. Lgs 231/2001, bensì mediante un'autonoma previsione contenuta nel suddetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231".

²⁶ Con Legge 15 luglio 2009, n° 94 (art. 2, comma 29), è stato aggiunto al D. Lgs 231/2001 l'art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata), il quale identifica come reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti i reati di cui agli artt. artt. 416 e 416-bis c.p., ed art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309, anche in assenza del requisito della transnazionalità.

Con Legge 3 agosto 2009, n° 116 (art. 4) è stato aggiunto al D. Lgs 231/2001 l'art. 25-novies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), il quale identifica come reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti il reato di cui all' art. 377-bis c.p. anche in assenza del requisito della transnazionalità.

²⁷ Introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

²⁸ Tipologia di reato introdotta dal D. Lgs. n. 109/2012.

²⁹ Tipologia di reato introdotta dall'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167.

³⁰ Principi già introdotti nel procedimento sanzionatorio amministrativo con la legge 24 Novembre 1981, n. 689.

responsabilità amministrativa aziendale (art. 34) e all'applicazione agli enti delle disposizioni processuali relative all'imputato (art. 35).

La responsabilità dell'Ente sorge per connessione con la realizzazione di uno dei reati specificamente previsti dal Decreto, da parte di una **persona fisica legata da un rapporto funzionale** con l'Ente stesso.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'articolo 5 del Decreto distingue la posizione dei soggetti, destinatari della normativa, in cui si immedesima l'ente (soggetti apicali) da quella dei subordinati, quindi:

a) *persone che rivestono **funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (soggetti apicali).***

In tal caso il Legislatore ha previsto una **presunzione di colpa per l'Ente**, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso;

b) *persone che esercitano, anche di fatto, **la gestione e il controllo dell'ente stesso.***

In questo secondo caso, quando l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, *si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza** (art. 7 del Decreto).*

Si ricorda infine che la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

È opportuno evidenziare che, per espressa previsione legislativa, **la società non risponde o non può essere condannata** nel caso in cui:

- gli apicali/sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi³¹ (art. 5, comma 2, D. Lgs 231/2001);
- l'ente stesso, volontariamente, impedisca il compimento dell'azione criminale o la realizzazione dell'evento di reato che l'apicale/sottoposto stava tentando di commettere (art. 26, comma 2, D. Lgs 231/2001);
- il reato-presupposto si è estinto per prescrizione (artt. 60 e 67, D. Lgs 231/2001);
- la sanzione amministrativa stessa si è ormai prescritta (artt. 22 e 67, D. Lgs 231/2001).

2.3 Esonero dalla responsabilità

L'articolo 6 del Decreto stabilisce che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale (vedasi punto a) del precedente paragrafo 2.2), l'Ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

³¹ La Relazione illustrativa al D. Lgs 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D. Lgs 231/2001, afferma: "Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)."

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata insufficiente o mancata vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il successivo articolo 7 del Decreto stabilisce che qualora il reato sia stato commesso da soggetti "sottoposti all'altrui direzione e vigilanza" (vedasi punto b) del precedente paragrafo 2.2), ***l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.***

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (quindi l'Ente non risponde del reato commesso) se l'ente stesso, 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 **Modello**, tenuto conto della estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei 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.

Tuttavia, la semplice adozione del Modello non è sufficiente per scriminare l'operato degli enti. Questi ultimi, infatti, devono anche predisporre adeguate misure che rendano efficace l'**attuazione** del Modello medesimo e che richiedono:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello, quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, ovvero modifiche legislative;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, è necessario un apposito organismo dell'azienda - denominato Organismo di Vigilanza e di Controllo (OdV) – dotato di poteri di autonomia sufficienti, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza di tali Modelli, così formati e attuati, e sul loro aggiornamento.

2.4 Sanzioni per la Società

Il D. Lgs 231/2001 adotta un impianto sanzionatorio fondato sull'irrogazione di pene pecuniarie, pene interdittive, confisca del prezzo o del profitto del reato e pubblicazione della sentenza³².

Le **sanzioni pecuniarie** sono decise dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1549,37 (D.Lgs. 231/2001 art. 10).

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determinerà:

- sia il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

³² La pubblicazione della sentenza si ha solo in caso di applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18, D. Lgs 231/2001).

- sia l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

La pena pecuniaria può essere aumentata nel caso in cui un ente sia ritenuto responsabile della commissione di una pluralità di reati (ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs 231/2001).

La pena pecuniaria può essere ridotta quando:

- il reato-presupposto non si realizzi ma rimanga nella forma del tentativo³³ D.Lgs. 231/2001, art. 26);

nonché quando (D.Lgs. 231/2001, art. 12):

- l'apicale/sottoposto abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo o nullo;
- il danno provocato sia di particolare tenuità;
- prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze, ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- sempre prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire ulteriori simili reati.

Le **sanzioni interdittive** hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito³⁴ (D.Lgs. 231/2001, art. 14), e si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni (D.Lgs. 231/2001, art. 13):

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Esse sono:

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (anche limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- infine, l'interdizione dall'esercizio dell'attività (che comporta la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali a tale attività), quando l'applicazione delle altre sanzioni risulti inadeguata.

Il giudice determina il tipo e la durata – da 3 mesi a 2 anni – delle sanzioni interdittive, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare congiuntamente più di una sanzione.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicati, nei casi più gravi, in via definitiva.

³³ Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica". Come previsto dall'art. 26 del D. Lgs 231/2001, le pene pecuniarie e interdittive a carico della società sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di pene amministrative nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento criminoso del proprio apice/sottoposto.

³⁴ La relazione illustrativa al D. Lgs 231/2001 precisa che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi a un criterio applicativo generalizzato e indiscriminato: "Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire il ramo di attività in cui si è sprigionato l'illecito in omaggio a un principio di economicità e proporzione. La necessità di questa selezione deriva proprio dalla estrema frammentazione dei comparti produttivi che oggi segna la vita delle imprese".

Nel caso in cui l'irrogazione della sanzione interdittiva comporti l'interruzione di un pubblico servizio o di un servizio di pubblica necessità - come è la gestione aeroportuale -, ovvero crei gravi conseguenze occupazionali, il giudice può nominare un Commissario che prosegua l'attività dell'ente (art. 15, D. Lgs 231/2001).

Anche le sanzioni interdittive possono essere ridotte nei casi di delitto tentato (D.Lgs. 231/2001, art. 26), e addirittura non applicate nelle ipotesi di riduzione della pena pecuniaria per reato commesso nel prevalente interesse del reo o di terzi con vantaggio minimo o nullo dell'ente, o per danno cagionato di particolare tenuità (D.Lgs. 231/2001, artt. 12 comma 1 e 13 comma 3).

Quando sussistono gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente e vi sia il fondato pericolo che vengano commessi illeciti simili, il giudice può applicare una sanzione interdittiva, prima della pronuncia della sentenza di condanna, quale misura cautelare (artt. da 45 a 52, D. Lgs 231/2001)³⁵.

La norma prevede inoltre che le sanzioni interdittive non si applicano qualora, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, è stato risarcito il danno e sono state riparate le conseguenze del reato, sono stati adottati e attuati modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ed è stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (D.Lgs. 231/2001 art. 17).

Vale, infine, segnalare come l'inosservanza delle sanzioni interdittive, o delle misure cautelari interdittive, comporti gravi conseguenze sia per il soggetto che non le rispetti sia per l'ente che da tale violazione trae vantaggio. Nel primo caso è prevista la pena della reclusione da sei mesi a tre anni, nel secondo caso, invece, possono essere irrogate ulteriori pene pecuniarie e interdittive.

2.5 Reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, nell'interesse o a vantaggio della Società, dalle persone indicate dall'art. 5 del Decreto (*"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità produttiva dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra"*), a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il fatto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001 (soggetti apicali e soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza);
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-nonies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

³⁵ Inoltre, sempre in via preventiva, il giudice può disporre il sequestro dei beni da confiscare e il sequestro conservativo delle garanzie per il pagamento delle pene pecuniarie e delle spese (artt. 53 e 54, D. Lgs 231/2001).

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

3. Le Linee Guida di Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria, recepite integralmente da Assaeroporti, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa della Società.

Le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs n. 231/2001" di Confindustria sono state aggiornate a marzo 2014 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014; dette Linee guida forniscono alle società indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, per la predisposizione dei Modelli organizzativi. In breve, danno un quadro del sistema normativo delineato dal D. Lgs 231/2001, spunti per la valutazione dei rischi e per la predisposizione dei protocolli interni, per elaborare il Codice Etico e di Comportamento e il Sistema Disciplinare dell'azienda, e per l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, oltre ad illustrare una casistica dei reati-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa in parola.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo, sufficientemente aggiornato e chiaro, soprattutto, in particolare per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari;
- sistema di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, sia in grado di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- il servizio di Internal Audit, che consenta la gestione dei controlli interni, il monitoraggio della correttezza e della congruità dell'applicazione delle procedure e dei processi aziendali;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

3.1 La responsabilità amministrativa nell'ambito di gruppi societari

Come ricordato dalle Linee Guida di Confindustria, il D.Lgs. 231/2001 *non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese.*

Inoltre, come evidenziato dalle stesse Linee Guida, non essendo il gruppo configurabile come ente, lo stesso non può essere considerato diretto centro di imputazione della responsabilità da reato, e non si può pertanto in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del decreto 231.

Pertanto, la dottrina e la giurisprudenza si sono piuttosto interrogate sulla possibilità che fatti giuridicamente rilevanti anche ai sensi del D.Lgs. 231/2001 posti in essere nell'ambito di una società del Gruppo possano determinare conseguenze giuridiche sul perimetro della responsabilità di altre entità dello stesso Gruppo – in particolare della capogruppo – concludendo che, a determinate condizioni, tale ipotesi non possa essere esclusa.

Appare dunque opportuno un approfondimento sulla responsabilità da reato nel gruppo, affinché le scelte organizzative, inerenti sia i sistemi di governance che i sistemi di controllo interno e gestione dei rischi, siano assunte avendo contezza delle riflessioni sino ad oggi maturate rispetto al tema in parola.

A tale proposito la giurisprudenza e la dottrina più autorevoli, richiamate dalle già citate Linee Guida di Confindustria, hanno osservato che ai fini dell'imputazione della responsabilità da reato ex D.Lgs. 231/2001 è necessario individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione di tale responsabilità in capo individualmente a ciascun ente.

In particolare, per quanto concerne la controllante, la sussistenza dei presupposti per l'imputazione potrebbe essere ravvisata qualora:

- l'eventuale reato presupposto fosse stato commesso nell'interesse o a vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante avessero partecipato alla commissione del reato presupposto, recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), da provarsi in maniera concreta e specifica.

Con riferimento a tale ultimo aspetto, le Linee Guida di Confindustria evidenziano quali possibili contributi causalmente rilevanti ad esempio i seguenti:

- direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici della controllante;
- coincidenza tra i vertici della controllante e quelli della controllata (cd. interlocking directorates); tale circostanza aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

4. Il Modello Organizzativo di Catullo

4.1 Adozione e struttura del Modello

La Società, con l'adozione del Modello, si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di Protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, di definizione delle conseguenti responsabilità di direzione e vigilanza nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto, sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto

per i motivi sopra menzionati, integrando e sviluppando nel tempo i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, inclusi i principi comportamentali ed i presidi per la prevenzione del rischio-reato, al fine di assicurarne nel continuo la corrispondenza alle finalità previste dal Decreto, anche mediante periodici progetti dedicati di riesame ed aggiornamento.

Consapevole pertanto della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti, la Società ha approvato la presente versione del Modello che recepisce le valutazioni aziendali rispetto alle avvenute modifiche organizzative, nonché all'applicabilità al contesto operativo di Catullo dei nuovi reati presupposto di più recente introduzione, quali autoriciclaggio, eco-reati e modifiche ai reati societari.

Nella fattispecie, la Società intende comunicare ai Destinatari il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio, così come individuati nelle successive Parti Speciali.

Il Modello integra gli strumenti organizzativi, di direzione e controllo nel seguito indicati:

- **Codice Etico:** elenca i principi rappresentativi della filosofia aziendale ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse della Società, ai quali questi devono attenersi, nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'Ente opera, e garantisce il regolare svolgimento delle attività, l'affidabilità della gestione e assicura un'elevata immagine;
- **Analisi e valutazione dei rischi:** riporta i rischi residui delle aree di attività ritenute sensibili, svolta mediante colloqui con i Responsabili delle aree e mediante l'analisi delle procedure esistenti, dei controlli eseguiti e della separazione dei poteri;
- **Sistema dei Poteri:** che dal C.d.A. consente di attribuire al Presidente, all'Amministratore Delegato ed al *management*, i poteri necessari al funzionamento aziendale. Il Sistema consente, inoltre, di realizzare la coincidenza tra organizzazione formale e organizzazione sostanziale;
- **L'Organigramma aziendale:** gli Organi, nonché le principali funzioni, le responsabilità ed i compiti attribuiti;
- **Comunicazioni Aziendali:** articolate in ordini di servizio, disposizioni di servizio, comunicazioni organizzative e comunicati;
- **Procedure e Regolamenti:** prescrivono i comportamenti da tenere nei processi aziendali ed esprimono la volontà dell'azienda;
- **Manuali del Sistema Qualità:** prodotti per soddisfare le esigenze degli Utenti, rappresentano uno strumento organizzativo di notevole portata.

Il Modello si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale" articolata per sezioni omogenee di categorie di reati presupposto.

La Parte Generale include i seguenti principali elementi:

- discussione del quadro normativo di riferimento (D. Lgs 231/2001, principali norme collegate, giurisprudenza di rilievo);
- descrizione del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Catullo ex D. Lgs 231/2001;
- descrizione dei presupposti organizzativi sottostanti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231 /2001 della Società;
- descrizione dei compiti e delle responsabilità, della composizione e delle principali modalità operative dell'Organismo di Vigilanza;
- descrizione del Sistema Disciplinare approntato per le sanzioni concernenti le violazioni dei comportamenti prescritti dal Modello;

- descrizione del Piano di Formazione e Comunicazione previsto per la diffusione e l'applicazione del Modello;
- descrizione delle modalità previste per l'aggiornamento ed adeguamento periodico e tempestivo del Modello.

La Parte Speciale del documento descrittivo del Modello include una sezione relativa ai cosiddetti "processi strumentali" e più sezioni riferite a diverse categorie di reati presupposto, riportanti ciascuna i seguenti elementi:

- elencazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. reati presupposto) della sezione;
- elencazione dei processi ed attività "sensibili", ossia le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati presupposto della sezione;
- descrizione, per ciascun processo/attività sensibile, dei protocolli di controllo che la Società adotta per la prevenzione dei reati presupposto.

In particolare la parte speciale si articola nelle seguenti sezioni:

- la **Parte Speciale A** ha per oggetto la "*Gestione delle risorse finanziarie e/o delle altre utilità*", relativa ai processi strumentali alla commissione di reati di cui agli artt. 25, 25-ter, 25-octies del Decreto;
- la **Parte Speciale B** ha per oggetto: "*I reati contro la Pubblica Amministrazione*", previsti dagli articoli 24 e 25 del Decreto;
- la **Parte Speciale C** ha per oggetto: "*I reati societari e gli abusi di mercato*", previsti dall'art. 25 ter e dall'art. 25 sexies del Decreto. A tale sezione è stato inoltre associato anche il reato di *autorisciclaggio*, di cui all'art. 25-octies del Decreto, in quanto ritenuto applicabile per alcune attività sensibili contenute nella Parte Speciale C;
- la **Parte Speciale D** ha per oggetto: "*I reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro*", di cui all'art. 25-septies del Decreto;
- la **Parte Speciale E** ha per oggetto: "*I reati ambientali*", di cui all'art. 25-undecies del Decreto;
- la **Parte Speciale F** ha per oggetto: "*I reati di criminalità organizzata, ricettazione, riciclaggio, autorisciclaggio e assunzione di personale senza permesso di soggiorno*", di cui all'art. 25-octies e all'art. 25-duodecies del Decreto;
- la **Parte Speciale G** ha per oggetto: "*I delitti informatici e i delitti in materia di violazione del diritto d'autore*", di cui all'art. 24-bis e all'art. 25-novies del Decreto;
- la **Parte Speciale H** ha per oggetto "*I reati contro l'industria e il commercio*" di cui all'art. 25-bis.1 del Decreto;
- la **Parte Speciale I** ha per oggetto "*I reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*", di cui all'art. 25-decies del Decreto;
- la **Parte Speciale L** ha per oggetto "*I reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*", di cui all'art. 25 bis del Decreto.

Nuove Parti Speciali potranno essere introdotte qualora eventuali ulteriori integrazioni al Decreto introducano nuove fattispecie di Reato sanzionabili in capo all'Ente.

La Società, in considerazione della tipologia di attività svolta, della tipologia di utenti, clienti e fornitori con i quali intrattiene rapporti commerciali e professionali, nonché dei principi etici condivisi e pienamente osservati, ha ritenuto di non dedicare alcuna Parte del Modello alla trattazione dei reati nel seguito indicati, valutando **inesistente, per mancanza dei presupposti**, il rischio di incorrere in comportamenti tali da integrare le fattispecie dei reati indicati nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/2001,

in quanto la condotta prevista dal reato presupposto si sostanzia in attività distanti dal business e dalle caratteristiche della Società:

- Reati di cui all'art. 24-bis: "Delitti informatici e trattamento illecito di dati".

I delitti richiamati dall'art. 24-bis sono: 640 quinquies c.p. "Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica".

- Reati di cui all'art. 24-ter: "*Delitti di criminalità organizzata*".

I delitti richiamati dall'art. 24-ter sono:

- 416-ter c.p. "*Scambio elettorale-politico*";
- 630 c.p. "*Sequestro di persona a scopo di estorsione*";
- 407, comma 2, lett. a), n. 5 "*Delitti in materia di traffico di armi*";
- 74, D.P.R. 309/1990 (T.U. stupefacenti) "*Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope*"
- 291 quater D.P.R. 43/1973 "*Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri*";
- D.Lgs.286/1998 "*Traffico di migranti*" Art.12.

- Reati di cui all'art. 25-bis: "*Illeciti Penali in materia di Falsità in Moneta e Carte di Pubblico Credito ed i Valori di Bollo e in Strumenti o Segni di Riconoscimento*".

I delitti richiamati dall'art. 25-bis sono:

- Art. 453 c.p. "*Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate*";
- Art. 454 c.p. "*Alterazione di monete*";
- Art. 455 c.p. "*Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate*";
- Art. 459 c.p. "*Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati*";
- Art. 460 c.p. "*Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo*";
- Art. 461 c.p. "*Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata*";
- Art. 464 c.p. "*Uso di valori di bollo contraffatti o alterati*";
- Art. 473 c.p. "*Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni*";
- Art. 474 c.p. "*Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi*".

- Reati di cui all'art 25-bis.1: "*Reati contro l'industria e il commercio*".

I delitti richiamati dall'art. 25-bis.1 sono:

- Art. 514 c.p. "*Frodi contro le industrie nazionali*";
- Art. 515 c.p. "*Frode nell'esercizio del commercio*";
- Art. 516 c.p. "*Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine*";
- Art. 517 c.p. "*Vendita di prodotti industriali con segni mendaci*";
- Art. 517-ter c.p. "*Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale*";
- Art. 517-quater c.p. "*Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari*".

- Reati di cui all'art. 25-quater: "*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*".

Ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, firmata a New York il 9 dicembre 1999:

"Commette un reato ai sensi della Convenzione chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere: (a) un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; (b) qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire un popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa".

- Reati di cui all'art. 25-quater.1: *"Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"*³⁶.
- Reati di cui all'art. 25-quinquies: *"Delitti contro la personalità individuale"*.
- *Reati transnazionali*, di cui alla legge 16 marzo 2006, n. 146, con riferimento alle *Disposizioni contro le immigrazioni clandestine*: agli illeciti amministrativi previsti dall'articolo 10 della legge, si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001;
- Reati di cui all'art. 25-ter: *"Reati Societari"*

I delitti richiamati dall'art. 25-ter sono:

- Art. 2622 c.c. *"False comunicazioni sociali delle società quotate"*;
- Art. 2633 c.c. *"Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori"*.
- Reati di cui all'art. 25-novies: *"Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"*

I delitti richiamati dall'art. 25-novies sono:

- Art. 171 octies della L. 633/1941: *"Pirateria su segnali audio/ video"*.
- Reati di cui all'art. 25-undecies: *"Reati ambientali"*

I delitti richiamati dall'art. 25-novies sono:

- Art. 452 quater c.p. *"Disastro ambientale"*;
- Art. 252 sexies c.p. *"Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività"*;
- Art. 252 octies c.p. *"Circostanze aggravanti"*;
- Art. 727 bis c.p. *"Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette"*;
- Art. 733 bis c.p. *"Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto"*;
- Art. 259 Cod. Amb. (D.Lgs. 152/2006) *"Traffico illecito di rifiuti"*;
- Art. 260 Cod. Amb. (D.Lgs. 152/2006) *"Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti"*;
- Art. 260 bis Cod. Amb. (D.Lgs. 152/2006) *"Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione"*;
- Art. 1,3bis,6 L. 150/1992 *"Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette"*;
- Art. 3 L. 549/1993 *"Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive"*;
- Art. 8,9 D. Lgs. 202/2007 *"Inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi"*.

³⁶ Articolo inserito dall'art. 6 della legge 9 gennaio 2006, n. 7.

Si fa presente altresì che il presente Modello si estende anche alla GDA Handling S.p.A., essendo quest'ultima controllata al 100% da Catullo S.p.A. e poiché la maggior parte delle attività di GDA vengono svolte da Catullo in forza del contratto di service.

Pertanto, tenuto conto altresì del business della GDA handling, del volume di affari della stessa e dell'organizzazione della società e poiché il Collegio 231 di GDA svolge la propria attività come estensione di quella operata nell'ambito della Catullo, si è ritenuto di concepire il Modello 231 di GDA come un'appendice di quello di Catullo.

4.2 Funzione e scopo del Modello

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza, legalità e correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, e a tutela del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del *Modello* previsto dal Decreto.

Il presente *Modello* è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione (CdA) che, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha istituito un organismo interno di controllo, *l'Organismo di Vigilanza – (OdV)*, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Scopo del *Modello* è la definizione di un sistema strutturato e organico di direttive e di attività di controllo, idoneo non solo a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto, ma anche quale strumento organizzativo gestionale e di controllo, volto alla razionalizzazione ed al monitoraggio dei comportamenti aziendali.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il *Modello* si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza che eventuali comportamenti illeciti comportano sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata dalla Società in quanto, anche nel caso in cui la Società stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, è comunque contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di comportamenti illeciti, in particolare ove essi costituiscono reato presupposto ai sensi del D.Lgs 231/2001.

I principi adottati nella costruzione del Modello in coerenza con i requisiti necessari ai sensi della norma e della giurisprudenza di merito in tema di idoneità ed efficace attuazione del Modello, sono stati in particolare i seguenti:

- è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati presupposto per i quali è stata valutato esservi, ancorché in via ipotetica o remota, un pericolo di commissione; in particolare:
 - sono stati individuati i processi nel cui ambito possono essere commessi reati (*risk assessment*);
 - i protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da assicurare ragionevolmente che i reati presupposto non possano essere commessi se non eludendo gli stessi protocolli di controllo in modo fraudolento;
 - si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire reati della stessa specie dei reati presupposto;
 - sono state poste in essere le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello;

- è stato affidato ad un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; in particolare:
 - ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;
 - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di accesso senza limiti verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
 - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;
 - sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per talune Direzioni e Funzioni della Società;
- sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e di tutte le risorse³⁷ che possono costituire supporto e presupposto alla commissione dei reati;
- è stato introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Per l'identificazione e la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati di natura colposa concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro si è fatto specifico riferimento alle previsioni ed agli indirizzi dell'art. 30 del D. Lgs 81/2008. Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive si sono inoltre tenute in specifica considerazione le responsabilità relative ai reati cosiddetti transnazionali introdotte dalla legge 146/2006. Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati ambientali si è fatto riferimento alle previsioni ed agli indirizzi del Testo Unico Ambiente e alle buone pratiche di riferimento per la "Gestione del Sistema Ambientale".

Più in generale, nella definizione del proprio Modello, Catullo si è basata anche sui principi espressi da Confindustria "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs n. 231/2001" recentemente aggiornate da Confindustria a marzo 2014 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014; dette Linee guida forniscono alle società indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, per la predisposizione dei Modelli organizzativi.

Per l'identificazione dei controlli da includere nel proprio Modello ex D. Lgs 231/2001 Catullo ha in particolare tenuto in specifica considerazione i principi generali evidenziati dalle Linee Guida di Confindustria in materia di controllo³⁸:

- *"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua" (principio di tracciabilità)*
L'implementazione di tale principio richiede che ogni operazione aziendale sia documentata in modo tale da consentirne il controllo, anche di merito e/o a posteriori, nonché la ricostruzione dei passaggi che hanno condotto al perfezionamento della transazione (avvio, autorizzazione, esecuzione, registrazione, contabilizzazione, etc.).
- *"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo" (principio di segregazione dei compiti)*
L'implementazione di tale principio richiede che nessuno possa perfezionare autonomamente un'operazione aziendale, in particolare nei rapporti verso terzi. Sotto il profilo concettuale, tale principio si realizza assicurando che almeno una fra le fasi di autorizzazione, esecuzione,

³⁷ Tali risorse sono comunemente individuate come quelle che si riferiscono ai processi di supporto o di provvista quali attività strumentali che possono costituire supporto e presupposto (finanziario e operativo) per la commissione dei reati.

³⁸ Vedi Confindustria, Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001, Marzo 2008, cap., Individuazione dei rischi e protocolli, par. 4, I principi di controllo.

registrazione, contabilizzazione, regolamento, controllo di uno stesso processo debba essere effettuata da un soggetto diverso da chi ha compiuto le altre.

Sul piano della concreta organizzazione aziendale, tale principio richiede inoltre, in particolare:

- che a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - che i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - che i poteri autorizzativi e di firma formalmente assegnati siano coerenti con le effettive responsabilità organizzative affidate.
- "*Documentazione dei controlli*" (*principio di documentazione delle attività di controllo*³⁹)
- L'implementazione di tale principio richiede che le attività di controllo effettuate nell'ambito del complessivo Sistema di Controllo Interno siano documentate (in altri termini, che ne venga lasciata traccia riscontrabile). Le modalità di documentazione dei controlli possono essere le più diverse, su supporto cartaceo (spunte, verbali, sigle, etc.) o informatico (traccia informatica delle autorizzazioni, registro informatico dei risultati dei controlli automatizzati, etc.).

4.3 Destinatari

Sono destinatari "*istituzionali*" tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Codice Etico e del Modello e che, a qualunque titolo, operando per conto e nell'interesse della Società, possono incorrere nella commissione dei reati di cui al Decreto, riconducendone la responsabilità alla Società stessa, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto citato.

Destinatari istituzionali sono pertanto: gli amministratori, i direttori, i dirigenti e tutti gli altri lavoratori, i collaboratori, i consulenti e gli altri soggetti, anche del Gruppo, quando sono rappresentanti o mandatarî, a vario titolo, della Società.

Sono altresì destinatari i Sindaci, il Revisore e i membri dell'OdV, per quanto attiene all'osservanza del Codice Etico nei rapporti con la Società e per quanto riguarda l'obbligo di far osservare ai *Destinatari istituzionali*, nei casi specificatamente individuati e ricadenti nelle proprie responsabilità, i principi di comportamento e le procedure adottate dalla Società.

Sono infine "*altri Destinatari*", per quanto concerne l'osservanza dei principi generali del Codice Etico: i Fornitori, i Consulenti in generale ed i Partner commerciali che non hanno la rappresentanza della Società, ai quali dovranno essere inviate o fornite specifiche comunicazioni inerenti l'impegno a rispettare quanto sopra, nei rapporti con la Società.

4.4 Diffusione del Modello

L'efficace attuazione del *Modello* è funzione anche della sua diffusione e conoscenza all'interno della Società e della consapevolezza, per tutti i lavoratori, della volontà della Società di operare nell'ambito di una concreta e costante applicazione dei principi di comportamento in esso contenuti.

L'attuazione del *Modello*, dopo la sua approvazione, è quindi accompagnata da:

- una sua formale presentazione e consegna al personale e a tutti gli altri Destinatari interni;
- l'effettuazione di incontri di illustrazione, sensibilizzazione e formazione del personale sui contenuti del *Modello*;
- la pubblicazione del Codice Etico e della parte Generale del Modello in *intranet* aziendale a disposizione del personale dipendente e di tutti gli altri Destinatari interni che ne hanno la accessibilità.

Poiché il comportamento dei collaboratori o degli altri soggetti con cui la Società ha rapporti contrattuali (professionisti, soggetti operanti quali rappresentanti, a vario titolo, o quali mandatarî della Società,

³⁹ Riferito all'esecuzione dei controlli, da non confondersi con la documentazione dei controlli da effettuarsi.

fornitori, consulenti ed utenti), in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente *Modello*, può comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, è indispensabile che l'attuazione del Modello sia accompagnata da una specifica diffusione dei suoi contenuti a tali collaboratori e terzi.

A tal fine si renderà necessario provvedere a:

- pubblicare sul sito internet della Società il Codice Etico e la Parte Generale del Modello;
- inserire nella redazione dei contratti la Clausola Contrattuale 231, con la cui sottoscrizione la controparte si impegna ad osservare le regole e le norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Controllo Interno della Società. La violazione delle stesse può comportare l'immediata risoluzione del contratto.

4.5 Formazione del personale

La Funzione Risorse Umane, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, assicura la formazione del personale con lo scopo di garantire un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del Modello da parte dei dipendenti e dei dirigenti.

I corsi di formazione dovranno almeno:

- presentare un'introduzione alla normativa;
- approfondire i principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- approfondire i principi di comportamento contenuti nei Capitoli della Parte Speciale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- illustrare il ruolo e compiti dell'Organismo di Vigilanza ed i principali aspetti del Sistema Disciplinare.

Inoltre dovranno essere introdotti e presentati alcuni esempi – a seconda delle necessità specifiche – destinati ad approfondire i principi comportamentali a prevenzione dei reati presupposto.

Ai soggetti esterni che hanno rapporti contrattuali con la Società è richiesto di aderire e rispettare il Modello ed il Codice Etico della Società, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità della Società per reati commessi da dipendenti o da esponenti aziendali, nonché di informare la Società nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante della Società una richiesta di comportamenti in contrasto con il Modello ed il Codice Etico.

4.6 Modifiche e integrazioni del Modello

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, il presente *Modello* è un atto di emanazione dell'organo dirigente dell'Ente. Conseguentemente il Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione, con l'indicazione che l'attività di attuazione e di gestione del Modello, comprensivo dei protocolli, del Codice Etico, del sistema sanzionatorio e delle modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, è affidato alle competenze del Consiglio di Amministrazione.

In considerazione dell'adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, eventuali sue modifiche ed integrazioni rilevanti dovranno essere approvate dallo stesso Consiglio di Amministrazione.

4.7 Impegno dell'Organo dirigente

L'Organo dirigente delega al Presidente o all'Amministratore Delegato le attività operative inerenti la gestione e l'aggiornamento del Modello.

Il Presidente o l'Amministratore Delegato con la collaborazione dell'OdV assicurano quindi lo sviluppo e la messa in atto del Modello, attraverso le seguenti attività:

- comunicare all'organizzazione l'importanza di ottemperare ad ogni prescrizione prevista dal Modello;
- assicurare l'attività di formazione interna, in modo tale che nessuno possa ignorare, a seconda dei livelli e delle responsabilità, le prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- promuovere una politica di conformità al Modello;
- assicurare che siano definiti gli obiettivi di *compliance* al Modello;
- assicurare la disponibilità delle risorse;
- assicurare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- adottare gli strumenti sanzionatori;
- assicurare che le responsabilità, i compiti, le deleghe e le autorità siano definite e rese note nell'ambito dell'organizzazione.

5. Regole generali

5.1 Il sistema in linea generale

Tutte le operazioni, ed in specie quelle sensibili, devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, al Codice Etico, ai valori e alle politiche della Società ed alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità degli strumenti organizzativi all'interno dell'Ente;
- chiara e formale segregazione dei ruoli, con una precisa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- massima separazione dei compiti possibile, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che avvia il processo, il soggetto che lo esegue e lo conclude ed il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.

5.2 Il sistema delle deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenza delle attività nell'ambito delle Operazioni Sensibili) e, contestualmente, da sufficiente elasticità, al fine di consentire una gestione efficiente dell'attività aziendale.

5.2.1 Deleghe

Si intende per *delega* l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, correlato ai necessari poteri, contenuto nel sistema di comunicazioni organizzative.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le deleghe devono correlare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo inequivocabile:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.
- il delegato deve poter disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

5.2.2 Procure

Si intende per *procura* il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi.

Ai titolari di una Funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, è conferita una "*procura generale funzionale*" coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- **procure generali funzionali:** sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna; le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici;
- **procure speciali:** sono rilasciate per il compimento di una operazione specifica; dette procure cessa o con il compimento dell'attività in essa descritta, o con la successiva revoca nel caso in cui tale attività non sia stata ancora svolta o non debba più essere svolta.

L'OdV verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative (i documenti interni con cui sono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche, nel caso in cui siano riscontrate anomalie.

6. Il sistema disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, commi 2, 2-bis, 2-ter e 2-quater, e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del D. Lgs 231/2001, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

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

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

6.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore – nella fattispecie dal CCNL Assaeroporti e dal CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi – assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

6.2 Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente Sistema Disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;

- nel caso di Soggetti Esterni, un inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'organismo di Vigilanza può informare di eventuali violazioni del Modello la Direzione Risorse Umane e Organizzazione per l'avvio dei conseguenti procedimenti disciplinari.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono rispettare i principi di gradualità e di proporzionalità, con riferimento alla gravità delle violazioni commesse.

Qualora, tuttavia, il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nelle quali è stato commesso, integri profili di particolare rilevanza o sia di significativo pregiudizio per la disciplina aziendale, l'azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari senza tenere conto del principio di gradualità.

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

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di destinatario.

6.4 Misure disciplinari concernenti le segnalazioni

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo; sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante⁴⁰.

⁴⁰ Si ricorda che ai sensi dell'art. 6 comma 2-quater del D.lgs. 231/2001 è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra

Eventuali violazioni delle misure di tutela del segnalante o l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate costituiscono illecito disciplinare da sanzionarsi con le misure previste ai paragrafi seguenti in relazione alla categoria di appartenenza dell'autore o degli autori dell'illecito.

6.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), esse rientrano tra quelle previste dal Sistema Disciplinare aziendale, cioè a dire: dal codice disciplinare aziendale, dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, dagli accordi sindacali vigenti nonché da eventuali normative speciali applicabili.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel Sistema Disciplinare aziendale trovino applicazione, conformemente alle modalità anche di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore individua alcune ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza e pur senza pretesa di completezza ed esaustività, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette infrazioni.

In particolare per i lavoratori aeroportuali, il CCNL Assaeroporti prevede quanto di seguito indicato.

Il lavoratore che si rende responsabile di azioni o di omissioni, in contrasto con i propri doveri ed in violazione alle norme di comportamento, è passibile dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- (a) richiamo verbale;
- (b) richiamo scritto;
- (c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione globale;
- (d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- (e) licenziamento per giusta causa/giustificato motivo soggettivo.

Richiamo verbale: il richiamo verbale, in accordo al CCNL, è comminabile al dipendente a fronte di mancanze lievi.

Richiamo scritto, multa (come più sopra specificata), sospensione (come più sopra specificata): i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b-c-d sono comminabili per gli illeciti disciplinari che non siano di gravità tale da determinare il licenziamento per giusta causa/giustificato motivo soggettivo; fra questi:

- non osservare l'orario di lavoro;
- senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo non presentarsi al lavoro o ritardarne l'inizio o anticiparne la cessazione o sospenderlo o protrarlo o abbandonare il posto di lavoro;
- non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- arrecare danno, per negligenza, anche se lieve, alle macchine, agli impianti o ai materiali o omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;
- costruire o far costruire oggetti o comunque fare lavori, in luoghi di pertinenza dell'azienda, per conto proprio o di terzi a danno dell'azienda;

misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

- promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;
- commettere atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale ed alla sicurezza delle persone e degli impianti;
- mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'azienda;
- non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo dell'istituto assicuratore, in difformità da quanto indicato nel certificato medico in possesso dell'azienda;
- non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio.

Licenziamento per giusta causa/giustificato motivo soggettivo: il licenziamento per giusta causa/giustificato motivo soggettivo è comminabile per gli illeciti disciplinari che configurino gravi infrazioni alla disciplina o che provochino all'azienda grave nocimento morale o materiale o che siano conseguenza di azioni considerate delittuose a termini di legge.

Il licenziamento per giusta causa (senza preavviso) è comminabile per quelle fattispecie che non consentano, neanche in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro. Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso) è comminabile per quelle fattispecie non così gravi da non consentire la temporanea prosecuzione del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- diverbio litigioso seguito dalle vie di fatto, avvenuto in azienda o che turbi il normale andamento del lavoro;
- recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi precedenti;
- contravvenzione a divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;
- riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'Azienda o comunque asportazione di materiale dell'Azienda o danneggiamento del materiale stesso;
- dolosa scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;
- grave insubordinazione verso i superiori o comprovato abuso di potere;
- volontario danneggiamento dei mezzi di protezione;
- effettuazione di irregolare movimento diretto all'imbarco abusivo di passeggeri, bagagli, merci;
- irregolare movimento di merci in uscita con danno anche per l'Azienda;
- atti qualificati dalla legge come contrabbando, con possibili responsabilità morali ed economiche dell'Azienda;
- l'eventuale violazione delle misure di tutela del segnalante;
- l'eventuale effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

In questi ultimi casi, l'Azienda avrà diritto di ottenere da parte dei responsabili il risarcimento integrale dei danni patiti, anche per quanto si riferisce ad eventuali pagamenti di diritti doganali o di penalità.

In particolare si applica nel caso in cui il dipendente abbia, dolosamente, compiuto una infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs 231/2001.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, si precisa che restano invariati i poteri del datore di lavoro, che possono essere conferiti ad altri soggetti mediante delega.

Tuttavia l'Organismo di Vigilanza verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

6.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, l'obbligo da parte dei dirigenti della Società di rispettare e fare rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

In considerazione di quanto sopra espresso, nel rispetto di quanto previsto dal già citato art. 7 della Legge 300/1970 in tema di contestazione preventiva e di diritto alla difesa, eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un Sistema Disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, in ottemperanza dei principi generali precedentemente individuati al precedente paragrafo 6.3, e costituiscono in ogni caso violazioni e/o inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti:

- non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso;
- che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del termine del procedimento disciplinare stesso le seguenti misure provvisorie:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del procedimento disciplinare secondo quanto fissato dalle norme vigenti si procederà con:

- licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette sensibili, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;

- licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, si precisa che restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti a tali soggetti mediante delega.

Tuttavia l'Organismo di Vigilanza verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

6.7 Misure nei confronti degli amministratori

Pur nel pieno rispetto della dignità della persona, dei principi di proporzione ed adeguatezza e della regola del contraddittorio, la Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere dai propri amministratori, i quali per il loro ruolo manifestano l'immagine della Società stessa verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare tempestivamente dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione. Gli organi delegati assumono con immediatezza le misure più idonee al fine di interrompere gli illeciti ed il Consiglio assume senza indugio le deliberazioni necessarie in conformità alla legge ed allo Statuto, provvedendo se necessario all'immediata convocazione dell'Assemblea dei Soci.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

In caso di inerzia degli organi delegati o del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale per consentire al Collegio di esercitare le proprie funzioni, inclusi i doveri di informativa alle Autorità di Vigilanza, ed i poteri di denuncia al tribunale e di convocazione dell'Assemblea.

6.8 Misure nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare gravi violazioni del Modello, il Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione.

6.9 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i clienti, i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle

specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

7. L'Organismo di Vigilanza

7.1 Premessa

L'efficacia esimente di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D. Lgs 231/2001 che sia stato adottato ed efficacemente attuato è anche subordinata all'istituzione di un organismo interno all'ente a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il D. Lgs 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza; in assenza di tali indicazioni, Catullo ha ritenuto di attenersi alle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di categoria applicabili.

In particolare, la giurisprudenza, la dottrina e le linee guida di categoria (in particolare le Linee Guida di Confindustria per la costruzione del Modelli ex D. Lgs 231/2001) evidenziano come il discrimine nelle valutazioni di sindacato sull'efficacia del Modello concernenti l'Organismo di Vigilanza sia costituito dall'effettività attuale e potenziale dell'azione dello stesso Organismo che, una volta nominato, deve poter svolgere un ruolo di garanzia, correlato a capacità di verifica autonoma ed indipendente.

7.2 Requisiti dell'OdV

L'Organismo chiamato a svolgere le funzioni di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, dovrà possedere specifiche caratteristiche.

Organo dell'Ente

- L'Organismo deve essere interno all'ente, anche se possono farne parte soggetti esterni (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003; relazione di accompagnamento al D. Lgs 231/2001);
- l'Organismo può avere composizione collegiale; per enti di dimensioni medio-grandi la forma collegiale si impone (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003).

Autonomia ed indipendenza

- I componenti dell'Organismo devono essere indipendenti; non possono pertanto ricoprire cariche operative, apicali o gestionali in una società controllata (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.);
- l'OdV deve essere posizionato "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile" (Linee Guida Confindustria);
- l'operato dell'OdV non è sindacabile da altri organismi o strutture aziendali, ferme le prerogative dell'Organo Amministrativo (Linee Guida Confindustria);
- l'OdV è autorizzato ad accedere a tutte le funzioni aziendali per raccogliere le informazioni ed i dati necessari allo svolgimento dei propri compiti (Linee Guida Confindustria);
- in capo all'Organismo di Vigilanza non debbono essere posti compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (Linee Guida Confindustria).

Professionalità

- L'OdV deve essere dotato di sufficiente professionalità (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.);
- il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza (Linee Guida Confindustria).

Continuità di azione

- Il Modello deve essere "attuato", il che implica che l'OdV deve essere "attivo" (Trib. Milano, 24 ottobre 2004, Siemens AG - Trib. Bari 18 aprile 2005);

- l'OdV deve conoscere puntualmente attività sociali e rischi dell'ente; le relazioni dell'OdV non possono essere eccessivamente generiche; il regolamento dell'OdV deve prevedere tempistica e modalità di attuazione delle attività ispettive; i protocolli di prevenzione nel Modello devono essere concreti e dettagliati; i contenuti e le modalità di erogazione dei corsi di formazione 231 devono essere oggetto di verifica da parte dell'OdV (ordinanza G.I.P. Tribunale Napoli 26 giugno 2007);
- la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione dei Modelli 231 particolarmente articolati e complessi nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del Modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari" (Linee Guida Confindustria).

Onorabilità e assenza di conflitti di interesse

- L'ente deve prevedere cause di ineleggibilità o revoca dei componenti l'OdV che evitino che un soggetto condannato per reati-presupposto ai sensi del D. Lgs 231/2001 possa rimanere in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

Dotazione di risorse

- L'Organismo di Vigilanza dispone di una dotazione adeguata di risorse finanziarie (Linee Guida Confindustria).

7.3 Composizione dell'OdV

La contestuale presenza dei requisiti di cui al paragrafo precedente conduce all'identificazione dell'OdV della Società in un organo autonomo, operante con la massima autonomia ed indipendenza, in *posizione di staff* con gli altri organi societari e con l'intera struttura operativa. In ottemperanza a quanto stabilito dalla legge e tenuto conto delle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di Confindustria, Catullo ha valutato di adottare per il proprio Organismo di Vigilanza una composizione collegiale come di seguito indicato.

L'OdV è nominato dal CdA in numero di 3 componenti, ivi compreso il Presidente, interni ed esterni o anche tutti esterni, dotati di un articolato mix di autonomia e professionalità tale da garantire il rispetto dei requisiti di cui al paragrafo 7.2 e, contemporaneamente, ad assicurare una conoscenza adeguata della realtà aziendale e societaria dell'Aeroporto Valerio Catullo di Verona Villafranca SpA. L'OdV dura in carica fino alla scadenza del mandato del CdA con proroga sino alla nomina del nuovo collegio da parte del nuovo CdA.

In particolare la Società, nel definire la composizione dell'Organismo di Vigilanza assicura che:

- la composizione dell'Organismo di Vigilanza risulti coerente con i requisiti di legge e gli indirizzi della giurisprudenza;
- l'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza ed il proprio ruolo di garanzia siano assicurate dalle qualificazioni di autonomia ed indipendenza ravvisabili in capo al collegio nel suo complesso;
- la professionalità sia assicurata dalle competenze dei componenti l'Organismo di Vigilanza, così come descritte nei relativi curricula; in particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza di Catullo assicuri la contestuale presenza di professionalità in materia di controllo interno, di struttura e modalità realizzative dei reati-presupposto, di finanza, contabilità ed amministrazione e di conoscenza della normativa di carattere pubblicitario che caratterizza i concessionari di servizio pubblico ed, in particolare, i gestori aeroportuali totali;
- l'onorabilità sia presidiata dalle clausole soggettive di ineleggibilità e di decadenza riportate più sotto;
- la continuità di azione sia garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, per l'esecuzione dell'attività di controllo di risorse interne ed esterne.

7.4 Nomina, durata della carica, revoca e sostituzione

7.4.1 Nomina e durata della carica

L'Organismo di Vigilanza di Catullo è istituito con nomina del Consiglio di Amministrazione; i componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza decade alla scadenza del triennio pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di mancanza di uno dei membri per dimissioni, revoca o altra causa, viene nominato a cura del CdA un altro membro dell'OdV.

L'emolumento dell'OdV è stabilito dal CdA, all'atto del conferimento del mandato. Il mandato cessa per: scadenza naturale, dimissioni, revoca per giusta causa da parte dell'Organo che ha conferito il mandato stesso.

7.4.2 Cause di ineleggibilità e decadenza

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla assenza delle seguenti cause soggettive di ineleggibilità:

- essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione muniti di deleghe esecutive, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione;
- presentare conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- aver ricoperto cariche di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate in vigenza della carica;
- essere stato titolare di rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali che esercitano sulla società poteri diretti in materia di concessioni ed in materia di controllo e/o vigilanza nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- aver subito sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;
- aver subito provvedimenti di irrogazione di sanzione amministrativa pecuniaria per illeciti amministrativi rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001;
- aver subito condanne, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), a pene che importino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'assenza di cause di ineleggibilità deve essere attestata dal soggetto designato a ricoprire la carica di componente l'Organismo di Vigilanza all'atto del conferimento dell'incarico; in assenza di tale attestazione il soggetto non può assumere la carica neanche temporaneamente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse intervenire in ogni momento a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni a cui siano affidati incarichi per lo svolgimento di attività relative ai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza delle sopra indicate cause di ineleggibilità, quali ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione, etc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello e dal Codice Etico della Società, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

7.4.3 Revoca e sostituzione

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza ed il proprio ruolo di garanzia correlato alla capacità di verifica indipendente, la revoca di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro o altri soggetti, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, previo il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per **giusta causa** di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza dovrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione riepilogativa semestrale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" 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;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett.d) del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento).

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R.. Il Consiglio di

Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 90 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

Al venir meno di uno o di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, per revoca o recesso, è rimandata al Consiglio di Amministrazione la valutazione in merito all'effettuazione di una nuova nomina o alla conferma della composizione rimanente dell'Organismo.

7.5 Operatività dell'OdV

Al fine di garantire il pieno svolgimento delle funzioni dell'OdV si sottolinea che le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello organizzativo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i compiti e poteri descritti di seguito.

Con riferimento alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello:

- verifica la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- mantiene un collegamento costante con la Società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnala tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità in capo alla Società;
- cura i rapporti e assicura i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- promuove e definisce le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;
- promuove ed elabora interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali per il suo rispetto;
- fornisce chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- collabora con l'Alta Direzione della Società nella predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire l'acquisizione e/o la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante.

Con riferimento alle attività di cura dell'aggiornamento del Modello:

- promuove in collaborazione con l'Alta Direzione il costante aggiornamento del Modello, monitorandone il corretto svolgimento e 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 significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali, modifiche normative o altre situazioni che comunque rendano opportuno l'aggiornamento del Modello;
- promuove e verifica il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- verifica e valuta l'idoneità del Sistema Disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs 231/2001.

Con riferimento al proprio funzionamento:

- disciplina il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che normi, fra l'altro, le modalità di utilizzo delle risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- formula e sottopone all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati; tale previsione di spesa dovrà essere in ogni caso adeguata rispetto al fine di garantire l'efficacia delle proprie attività;
- dispone di autonomi poteri di spesa nell'ambito delle previsioni approvate dall'organo dirigente; può richiedere all'organo dirigente l'autorizzazione ad ulteriori spese non già ricomprese nelle previsioni già autorizzate.

Con riferimento ai propri poteri:

- accede liberamente presso, ovvero convoca, qualsiasi direzione, funzione, unità esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs 231/2001;
- richiede informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- supporta l'Alta Direzione nel proporre l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari per l'irrogazione delle sanzioni descritte nel presente Modello.

Con riferimento alle attività a supporto delle autorità in caso di ispezioni o verifiche:

- in caso di controlli, indagini o richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs 231/2001, l'Organismo di Vigilanza supporta Catullo nel curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

7.6 Aggiornamento e adeguamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza è responsabile di curare lo sviluppo, la promozione ed il costante aggiornamento del Modello.

A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo interno all'Amministratore Delegato incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione delega all'Amministratore Delegato il compito di apportare le modifiche ai protocolli di controllo previsti dalle parti speciali del Modello, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ove tali modifiche risultino necessarie o opportune ai fini della migliore efficacia del Modello stesso⁴¹.

Il Consiglio delega inoltre all'Amministratore Delegato il compito di procedere all'aggiornamento delle parti del Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo⁴², al fine di mantenere allineate tali parti al mutare della realtà aziendale, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, senza che sia necessaria un'approvazione da parte del CdA.

⁴¹ In particolare per modifiche necessarie per intervenute modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti, per identificazione di nuove attività o processi sensibili, o variazione di quelli precedentemente identificati, per formulazione di osservazioni sul/sui codici di categoria a cui fa riferimento il Modello della Società da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201, per riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

⁴² Con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti altrimenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione - come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma - o da funzioni aziendali munite di specifica delega - ad es. nuove procedure aziendali.

In occasione della presentazione della propria relazione semestrale al 31 dicembre di ogni anno ovvero nell'ambito di eventuali relazioni speciali l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate nel periodo al Modello. Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello nei seguenti casi:

- identificazione di nuove attività o processi sensibili a seguito di operazioni straordinarie quali trasformazioni, fusioni o scissioni, ovvero scambi di partecipazioni che comportino mutamenti significativi al perimetro del Gruppo, anche eventualmente in relazione all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione di reati o illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, significative violazioni del Modello.

È compito dell'Organismo di Vigilanza conservare presso i propri archivi le versioni successive dei documenti descrittivi del Modello, in modo tale che ne siano in ogni momento conoscibili i contenuti tempo per tempo in vigore.

7.7 Avvalimento delle funzioni e direzioni aziendali e/o di consulenti esterni

Nello svolgimento dei compiti affidatigli l'Organismo di Vigilanza potrà giovare sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

In particolare, viene attribuito alla funzione di Internal Audit⁴³ il ruolo di supporto alle attività dell'Organismo di Vigilanza, sia per quanto attiene al supporto segretariale, sia per quanto attiene alle attività di istruttoria proprie dell'Organismo stesso; è fatta comunque salva la facoltà dell'Organismo di richiedere supporto di tale natura anche ad altre funzioni aziendali a propria discrezione.

Con riferimento alle attività ed ai servizi esternalizzati, gli accordi che regolano i contenuti e le modalità di erogazione di tali servizi da parte dei rispettivi fornitori, anche interni al Gruppo di appartenenza della Società, prevedono le modalità mediante le quali l'Organismo di Vigilanza, anche in collaborazione con eventuali funzioni di controllo del fornitore, può esercitare le proprie attività di vigilanza sui processi e sulle attività esternalizzate ovvero avvalersi delle funzioni che erogano i servizi esternalizzati nell'ambito dell'adempimento dei propri compiti.

Tali modalità possono essere definite anche mediante accordi, regolamenti o linee guida definiti nell'ambito del Gruppo di appartenenza.

A titolo meramente esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza di Catullo potrà avvalersi:

- dell'Ufficio Legale, ad esempio per l'interpretazione della normativa e l'esame di eventuali aggiornamenti, nonché delle pronunce giurisprudenziali in materia;
- della Funzione Risorse Umane e Organizzazione, ad esempio in ordine all'implementazione del piano di comunicazione e formazione del personale, all'implementazione del Sistema Disciplinare e alla gestione dei procedimenti disciplinari;
- della Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, ad esempio per verifiche attinenti la corretta tenuta dei libri contabili e/o la correttezza di atti e processi gestionali.

⁴³ Attualmente non presente, in fase di implementazione

7.8 Verifiche periodiche

Periodicamente, con cadenza almeno trimestrale, l'OdV eseguirà verifiche:

- sullo stato di attuazione del Modello di Organizzazione, rilevando eventuali inosservanze, carenze organizzative o necessità di adeguamento;
- sull'osservanza del Codice Etico da parte dei destinatari;
- sull'attuazione delle Procedure e dei Regolamenti aziendali;
- sui fatti di rilievo eventualmente segnalati allo stesso Organismo.

Le risultanze delle verifiche dovranno essere esposte in apposito verbale, tenuto agli atti dell'OdV.

7.9 L'attività di reporting dell'OdV verso altri organi aziendali

L'OdV riferisce periodicamente al Presidente e all'Amministratore Delegato in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. L'OdV, inoltre, predispone semestralmente una relazione scritta al CdA, contenente una sintesi di tutte le attività svolte nel periodo di riferimento, dei controlli e delle verifiche eseguite e di altri temi di rilevanza, indirizzata per conoscenza anche al Collegio Sindacale.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi su indicati, la corrispondente segnalazione deve essere destinata anche all'altro organo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce, devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

7.10 La responsabilità penale dell'OdV

All'OdV non sono attribuite funzioni di garanzia, nel senso che l'OdV non è garante del rispetto della legge, dei protocolli e delle procedure, ma svolge una funzione di vigilanza sul rispetto di quanto stabilito nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo e che i predetti documenti siano atti a prevenire in modo efficace i reati di cui al Decreto.

Pertanto le responsabilità dell'OdV possono delinarsi come segue:

- responsabilità penale: l'obbligo di vigilanza a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non comporta in capo agli stessi un dovere di prevenzione di possibili reati da parte dei soggetti apicali o dei loro sottoposti, bensì rappresenta soltanto un presupposto per escludere la responsabilità amministrativa dell'ente, il che consente di ridurre la responsabilità penale ad ipotesi meramente residuali (e cioè alle ipotesi di concorso nei reati commessi dagli amministratori o dai loro sottoposti);
- responsabilità civile verso terzi: il fatto che il D.Lgs. 231/2001 non attribuisca all'Organismo di Vigilanza una posizione di garanzia di diritti di terzi (soci, creditori, stakeholders in generale), né conferisca poteri di intervento ai fini della prevenzione di comportamenti irregolari o illeciti da parte degli amministratori, ma si limiti ad indicare le modalità organizzative e le condizioni in presenza delle quali la società può essere dichiarata esente da responsabilità amministrativa, consente di escludere la sussistenza di una responsabilità extracontrattuale dei componenti dell'Organismo di Vigilanza nei confronti dei terzi;
- responsabilità contrattuale verso l'ente: l'ambito dei danni che i componenti dell'Organismo di Vigilanza potranno essere tenuti a risarcire risulterebbe circoscritto al solo pregiudizio subito dall'ente a seguito delle sanzioni (pecuniarie ed interdittive) applicate di fronte alla commissione del reato presupposto.

Infatti la responsabilità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza si qualifica come un responsabilità per colpa, derivante da una violazione dell'obbligo di diligenza al quale essi devono attenersi nell'esecuzione delle loro prestazioni. La responsabilità non potrà dunque mai essere attribuita su basi puramente oggettive, ma dovrà essere fondata sull'accertamento di due presupposti: e cioè sull'accertamento, da un lato, di un inadempimento (consistente in una violazione dell'obbligo di diligenza nello svolgimento delle funzioni di vigilanza di cui i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono contrattualmente investiti); e d'altro lato sull'accertamento della sussistenza di un nesso di correlazione causale tra l'inadempimento ed il danno.

8. L'informativa all'OdV

8.1 Segnalazioni obbligatorie

I dipendenti, i partner commerciali, i consulenti, i collaboratori ad ogni titolo, e in generale tutti gli stakeholder, per quanto riguarda i rapporti con Catullo S.p.A. e l'attività svolta nei confronti di Catullo S.p.A., sono tenuti a presentare all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti circa eventuali comportamenti illeciti o violazioni delle procedure aziendali di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte o dei rapporti con la Società.

Conformemente a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza, da parte degli organi sociali e di Corporate Governance (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, il Datore di Lavoro) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, nonché sul suo funzionamento e la sua corretta attuazione.

Le funzioni aziendali che operano nell'ambito di processi e/o attività sensibili, sono pertanto altresì tenute ad attestare periodicamente all'Organismo di Vigilanza, per gli aspetti di competenza:

- che l'analisi di rischio in tema di responsabilità amministrativa degli enti è veritiera e aggiornata;
- che i protocolli di controllo previsti dalla Parte Speciale del Modello 231 a presidio del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto sono efficacemente attuati;
- che i flussi informativi previsti dal Modello o richiesti dall'Organismo di Vigilanza sono stati trasmessi allo stesso Organismo;
- di non essere a conoscenza di fatti o eventi relativi a violazioni e/o condotte non conformi al Modello della Società, ovvero che fatti o eventi di tale natura sono stati comunicati all'Organismo di Vigilanza;
- eventuali modifiche all'organizzazione o alle procedure aziendali;
- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili che possano suggerire la presenza di rischi in merito alla commissione di reati da parte di esponenti o personale aziendale.

Le informazioni che debbono essere fornite all'Organismo di Vigilanza possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, rientranti nella sfera di riferimento della Società o di suoi Dipendenti, per reati o illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti per reati previsti dal Decreto o comunque rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre Direzioni/Aree aziendali o dal Collegio Sindacale nell'ambito delle loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) in riferimento alle prescrizioni del Modello e ai Reati previsti dal Decreto, ovvero a provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le anomalie o atipicità riscontrate, che possono ricondurre a possibili commissioni di reati di cui al Decreto 231/01;

- operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, commesse attribuite da enti pubblici, etc., per i quali si ravvisino elementi di criticità che non rientrano nella normale conduzione degli affari);
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione dei rischi ex D. Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente al primo invio del documento stesso all’Organismo;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell’elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Deve comunque chiarirsi che all’Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.

8.2 Modalità di trasmissione delle informazioni

L’Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale sono rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001.

Coerentemente con quanto stabilito dal Codice Etico, se un dipendente desidera o deve segnalare una violazione del Modello, deve riferire al suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferirsi direttamente all’OdV.

Le segnalazioni dei dati e dei fatti effettuate direttamente all’OdV, dovranno essere fatte pervenire attraverso comunicazioni scritte; eventuali segnalazioni verbali ai componenti l’Organismo di Vigilanza saranno riportate all’Organismo per valutazione collegiale.

Le segnalazioni possono essere inviate in cartaceo, indicando espressamente che la corrispondenza è riservata all’OdV, al seguente indirizzo:

Aeroporto Valerio Catullo di Verona Villafranca S.p.A.

Organismo di Vigilanza 231

Caselle di Sommacampagna, 37066 (VR)

In alternativa è possibile produrre l’informativa inviando un messaggio di posta elettronica direttamente all’indirizzo riservato dell’OdV:

[**odv@aeroporto.verona.it**](mailto:odv@aeroporto.verona.it)

La segnalazione dovrà contenere quantomeno:

- le generalità del soggetto che effettua la comunicazione;
- la qualifica del rapporto esistente con la Società (Dipendente, Amministratore, Sindaco, Collaboratore, ecc.);
- il riferimento alle prescrizioni del *Codice Etico*, del *Modello Organizzativo* e ai reati previsti;
- le modalità circostanziate di commissione del reato: la descrizione dell’evento e l’indicazione del soggetto (o dei soggetti) che ha (o hanno) commesso il fatto;
- la sottoscrizione della comunicazione (per le comunicazioni via mail è sufficiente che sia visibile l’indirizzo di provenienza del messaggio).

Eventuali segnalazioni anonime saranno prese in considerazione purché non risultino manifestamente in malafede, infondate o capziose e rappresentino circostanze che espongono la Società a gravi rischi.

Qualora tuttavia la comunicazione, non anonima e non generica, dovesse segnalare la commissione di reati diversi da quelli di cui al Decreto, l'OdV è tenuto a trasmettere immediatamente la comunicazione stessa al Presidente/Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale, per gli opportuni provvedimenti.

Le comunicazioni di cui sopra dovranno essere protocollate e conservate a cura dell'OdV su apposito protocollo, avendo cura di garantire l'anonimato del soggetto che effettua la comunicazione.

8.3 Tutela del segnalante e del segnalato e riservatezza delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad adottare modalità di gestione delle segnalazioni che garantiscano la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; l'obbligo di mantenere confidenziale l'identità del segnalante si estende a chiunque dovesse per qualunque motivo, anche accidentale, venire a conoscenza.

La Direzione ICT della società adotta le modalità informatiche necessarie a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante relativamente alle segnalazioni pervenute via mail; quale misura minima di protezione della riservatezza dell'identità del segnalante, la Direzione ICT della società assicura che la profilazione utente del sistema di posta elettronica consenta l'accesso alla casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza in via esclusiva ai soli componenti l'Organismo di Vigilanza.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo); al fine di assicurare la riservatezza dell'identità dei segnalanti, i documenti concernenti le segnalazioni pervenute sono protetti mediante apposizione di password al documento.

I segnalanti in buona fede sono in ogni caso tenuti indenni da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; è pertanto fatto divieto a chiunque di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applicano le sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui al capitolo 6. // *sistema disciplinare* a pagina 30.

La falsità delle segnalazioni presentate all'OdV è definita quale illecito disciplinare e comporterà l'applicazione delle sanzioni descritte nel presente Modello.

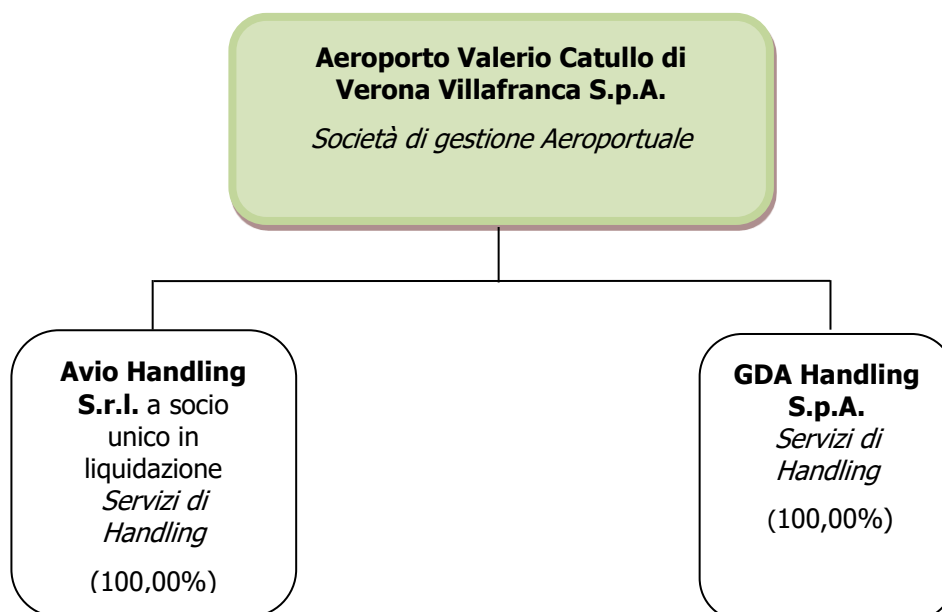
Tutti i documenti dell'OdV: corrispondenza, verbali, ispezioni, denunce, verifiche, comunicazioni, ecc. dovranno essere custoditi a cura e sotto la responsabilità dell'OdV e sono considerati, ai fini della tutela dei terzi, quali "dati personali" di cui al Regolamento UE 679/2016.

9. La struttura aziendale

9.1 La Società e la struttura aziendale e societaria

La **Aeroporto Valerio Catullo di Verona Villafranca S.p.A.**, ha per oggetto sociale *"lo sviluppo, la progettazione, realizzazione, adeguamento, gestione, manutenzione ed uso degli impianti e delle infrastrutture per l'esercizio dell'attività aeroportuale"*.

Tenendo conto delle informazioni raccolte e dei contenuti dello Statuto sociale di ciascuna delle Società costituenti il Sistema Aeroporti del Garda, la struttura societaria è così rappresentabile:



9.2 Organi sociali

9.2.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione nell'ambito dell'oggetto sociale (articolo 18 dello statuto sociale).

Ha espressa facoltà di nominare e revocare Direttori Generali e Procuratori per singoli atti o categorie di atti, determinandone i relativi poteri (articolo 18 dello statuto sociale).

Il Consiglio di Amministrazione predispone i regolamenti da sottoporre all'approvazione dell'assemblea (articolo 17 dello statuto sociale).

E' nominato dall'Assemblea e promuove le decisioni dei soci.

Redige il progetto di bilancio e i progetti di fusione e scissione.

9.2.2 Presidente e Vice Presidente

Sono eletti dall'Assemblea in seno al Consiglio.

Il Presidente ha la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio e la firma sociale.

Attribuzioni del Presidente.

Il Presidente, con firma libera e disgiunta:

- ha i poteri di ordinaria amministrazione del Consiglio di Amministrazione, limitando il limite di spesa per ogni singola operazione a € 200.000;
- il limite di cui sopra non riguarda i trasferimenti di fondi tra c/c intestati alla Società, l'investimento di denaro sociale in titoli di stato o equipollenti, l'operatività bancaria, il pagamento di stipendi, il pagamento di utenze e imposte e tasse, che potranno essere effettuate dal Presidente con firma disgiunta senza limite di ammontare;
- può rilasciare e revocare incarichi professionali, consulenziali e di collaborazione coordinata e continuativa;
- può assumere e licenziare personale impiegatizio, intermedio e operaio, determinando i termini e le condizioni di impiego sulla base delle normative vigenti; fissare attribuzioni, retribuzioni mutamenti di qualifica o di categoria al personale dipendente; erogare provvedimenti disciplinari; autorizzare movimenti, permessi, ferie del personale dipendente;
- può svolgere ogni altra operazione di gestione ordinaria aziendale e societaria.

E' fatto obbligo al Presidente di riferire almeno una volta ogni 3 mesi al Consiglio di Amministrazione circa l'esercizio dei poteri delegati con gli importi di spesa impiegati, con esclusione dei pagamenti effettuati per le spese correnti, per stipendi, utenze e imposte e tasse.

9.3 Direzioni Aziendali e loro Articolazione

L'articolazione delle Direzioni e dei Servizi Aziendali, riferiti ai rapporti funzionali e ai flussi di responsabilità ed autorità, fanno riferimento all'Organigramma aziendale di Marzo 2018.

Per i contenuti, rappresentazione e forma si rinvia a: "Società Catullo SpA - Organigramma Aziendale"

La versione corrente dell'Organigramma Aziendale è disponibile presso la Direzione Risorse Umane e Organizzazione e sull'apposita sezione del sito Intranet aziendale.

Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato i poteri per compiere ogni operazione che si rendesse necessaria nell'ambito della gestione ordinaria della Società, conferendogli:

- i poteri necessari per realizzare le politiche aziendali di pianificazione strategica ed organizzativa, commerciale e finanziaria, come ampiamente ed esaustivamente indicato nell'atto di attribuzione poteri, a tal fine munendolo dei poteri necessari a porre in essere varie operazioni (dettagliatamente elencate nell'atto sopracitato), che singolarmente non comportino una spesa superiore ad euro 200.000, nell'ambito della gestione ordinaria della Società;
- l'incarico di Accountable Manager, con riferimento alla certificazione aeroportuale (per l'aeroporto di Verona Villafranca e per l'aeroporto Brescia Montichiari), ai sensi del regolamento per la costruzione e l'esercizio degli aeroporti adottato da ENAC edizione 2 Emendamento 4 del 30 gennaio 2008;
- le funzioni di datore di lavoro di cui agli articoli 17 e 18 del D.Lgs. n. 81/2008.

All'Amministratore Delegato sono pertanto conferiti i poteri affinché provveda a porre in essere dichiarazioni e adempimenti:

- prescritti dalle leggi vigenti in materia di sicurezza sul lavoro e protezione ambientale;
- in materia di sicurezza operativa in ambito aeroportuale;
- in materia di protezione dei dati personali – privacy;
- per rappresentare la Società in ogni fase e grado di giudizio;
- inerenti l'attuazione del piano annuale di dimensionamento organici approvato dall'organo amministrativo (assumere e licenziare impiegati, operai e quadri; determinare e provvedere a tutte le progressioni in carriera e a tutte le progressioni economiche a favore dei dipendenti);
- inerenti le funzioni di datore di lavoro, con ogni facoltà e delega correlate agli adempimenti conseguenti.

10. Mappatura delle attività

Le Linee Guida di Confindustria richiedono, quale prima fase della progettazione del sistema di controllo, l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove, in quale area o settore di attività, e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto Legislativo 231/01.

Gli approcci possibili per lo svolgimento di tale processo sono diversi, e tra questi l'analisi per attività e per funzioni; esso comporta il compimento di una revisione della realtà aziendale, da aggiornare periodicamente, con l'individuazione delle aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

In coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, ai fini della predisposizione ed aggiornamento del proprio Modello 231 Catullo svolge le seguenti principali attività:

- identificazione delle attività aziendali cosiddette sensibili, mediante esame del modello dei processi aziendali e confronto con l'Alta Direzione e le Direzioni che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provviste della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza; l'analisi è diretta all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali possa ipoteticamente configurarsi il rischio di condotte illecite e/o la commissione di reati presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- definizione dei protocolli di controllo idonei a prevenire la commissione di reati presupposto;
- definizione dei protocolli di controllo idonei ad assicurare che la gestione delle risorse finanziarie e delle utilità in genere non consentano il formarsi della provvista necessaria alla commissione di reati presupposto;
- identificazione e valutazione dei presidi di controllo già in essere e delle eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento, mediante esame dei controlli interni in essere, conformemente all'approccio integrato alla conformità adottato dalla Società;
- disegno ed implementazione delle azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità assegnate;
- definizione/ revisione della composizione, delle attribuzioni e delle modalità per la dotazione di risorse dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione/ revisione delle modalità di diffusione del Modello e di coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle relative procedure e regole comportamentali;
- previsione/ revisione delle modalità di verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché di aggiornamento periodico del Modello.

10.1 Adozione e divulgazione del Modello

Il presente Modello, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, deve essere messo a disposizione di tutti i destinatari, tenuti alla sua applicazione.

L'Amministratore Delegato cura la divulgazione e la diffusione, affinché il Modello ed il Codice etico siano conosciuti e messi a disposizione di chiunque, ed in particolare di tutti i soggetti tenuti alla loro osservanza.