



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

DI

GESAP S.P.A.

Versione 1/2016 - 03/2016 – approvato dal Consiglio di Amministrazione di Gesap S.p.A. in data.....

Si precisa che la Ver. 1/2016 del Modello 231 è un aggiornamento della precedente Ver. 1/2015 del Modello 231 al 31 marzo 2015 approvata dal Consiglio di Amministrazione di Gesap del 22 gennaio 2016, per effetto principalmente di alcuni nuovi interventi normativi avvenuti dal 31 marzo 2015 in avanti (si veda oltre in apposite note) e di alcuni cambiamenti organizzativi intervenuti in pari periodo, fermo risultando dunque inalterata la struttura del previgente Modello, sua costruzione e valutazione, oltre che i controlli preventivi previsti, a cura dei redattori previgenti e a cui il presente Modello si conforma.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

PARTE GENERALE



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

PARTE GENERALE INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	12
1.1	La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche	12
1.2	Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001	13
1.3	I Reati Presupposto	13
1.4	Le Sanzioni previste nel Decreto	15
1.5	Delitti tentati.....	19
1.6	Le Condotte Esimenti.....	19
1.7	La Responsabilità della Capogruppo per reati commessi dalle controllate.....	20
1.8	Le Linee Guida	21
2.	IL PRESENTE MODELLO.....	24
2.1	GESAP.....	24
2.2	Il presente Modello.....	24
2.2.1	Le finalità del Modello.....	24
2.2.2	La costruzione del Modello.....	25
2.2.3	Il concetto di rischio accettabile.....	25
2.2.4	La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione.....	26
2.2.5	L'adozione del Modello	27
2.3	I documenti connessi al Modello.....	28
2.4	Gestione delle risorse finanziarie.....	28
2.5	Diffusione del Modello	29
2.5.1	Destinatari.....	29
2.5.2	Formazione ed Informazione del Personale.....	29
2.5.3	Informazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	30
2.5.4	Informazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	30



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI GESAP.....	31
3.1 Il Modello di governance della Società.....	31
3.2 Il sistema di controllo interno di GESAP.....	31
3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato.....	32
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	33
4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	35
4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione	36
4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza	36
4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	37
4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza	39
4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.....	39
4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	39
4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	41
5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE.....	42
5.1 Principi generali.....	42
5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio.....	43
5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	43
5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale.....	43
5.3.2 Dirigenti.....	44
5.4 Amministratori.....	44
5.5 Sindaci	45
5.6 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni.....	45
5.7 Registro.....	45



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

GLOSSARIO:

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

Allegati – documenti allegati al Modello che ne diventano parti integranti

Aree di attività a rischio - operazioni o atti che espongono la Società al rischio di commissione di uno dei reati disciplinati dal Decreto

CCNL - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Gesap SpA. (inclusi anche quelli potenzialmente rientranti tra i reati di cui alla L. 190/2012)

Catena del Valore - rappresentazione grafica del posizionamento lungo la catena della creazione del valore aggiunto della Società con evidenza dei principali processi operativi e di core business tipici della Società e relativi flussi finanziari e procedurali

Codice Etico – documento allegato al presente Modello di cui ne è parte integrante

Consulenti - coloro che agiscono in nome e/o per conto di Gesap S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione

Destinatari – tutti i dipendenti, i fornitori, i consulenti, le figure apicali (come di seguito definite), gli organi sociali (come di seguito definiti) e tutti i soggetti con i quali la Società interagisce

Dipendenti - tutti i dipendenti di Gesap (compresi i consulenti interni)

D.Lgs. 231/2001 o Decreto - il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche

Esponenti della Società – tutti i dipendenti, le figure apicali (come di seguito definite), gli organi sociali (come di seguito definiti), il management operativo

Funzioni Apicali o management - le persone che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e controllo dell'ente

Gare Pubbliche – con questo termine si intendono, ai fini del presente modello, tutte le **Procedure Competitive di assegnazione ad evidenza pubblica** (italiana o estera) per qualunque finalità di specie (esempio: bandi, ottenimento di concessioni, contributi, ordini, ammissione a benefici derivanti da sgravi fiscali ecc.)

Linee Guida - le Linee Guida in tema di responsabilità amministrativa delle società (D.Lgs. 231/2001) emanate da Confindustria ed associazioni di categoria

Modello - il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

Organismo di Vigilanza (OdV) - organismo interno, istituito ai sensi del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e dei relativi aggiornamenti

Organi Sociali – Tutti gli Organi di direzione e controllo di Gesap S.p.A., il management operativo

Organo Dirigente – CdA di Gesap S.p.A. o management operativo

Organigramma Aziendale: rappresentazione grafica dei principali attori aziendali – interni ed esterni, con evidenza delle linee di riporto e dei livelli di responsabilità

Outsourcers - società esterne, professionisti e altre controparti contrattuali che svolgono attività di servizio in favore di Gesap

P.A. - la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio, ivi inclusi anche gli enti di interesse pubblico ed in particolare le società quotate di cui al D. Lgs. 39/2010 quando anche ed in particolar modo portatrici di interessi e servizi di pubblica utilità

Partners - controparti contrattuali (anche i terzisti, collaboratori, commerciali, advisor, agenti nazionali ed internazionali, partners strategici anche per servizi di outsourcing, collegati, correlati, ecc...) della Società sia persone fisiche sia persone giuridiche, italiani, esteri con cui Gesap addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la stessa nell'ambito dei processi sensibili

Processo sensibile – Area/attività/processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati. Trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato

Procedure, Prassi, Circolari ed Usi: si intendono anche le procedure amministrative – rappresentative fondamentalmente delle fasi e sottofasi in cui si articolano i principali cicli produttivi, attivi e passivi, ordinari e straordinari della Società -, le procedure organizzative ISO - SOA, i manuali, le Linee Guida, i Poteri, Deleghe, Codice Etico, ed altri documenti interni, esterni, in internet ed altri depository, richiamati anche nei protocolli di controllo

Reati - i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche

RPC -Responsabile della Prevenzione della Corruzione ex L. 190/2012

P.N.A. - Piano Nazionale Anticorruzione approvato da **A.N.A.C** (Autorità Nazionale Anticorruzione) e

PPC - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ex L. 190/2012

Società o Azienda o Gruppo o Impresa o Ente – GES.A.P. S.p.A. - Società di Gestione dell'Aeroporto di Palermo o Gesap o Società, o anche Gruppo o Impresa o Ente riferendo il Modello di Gesap anche alla ex controllata ora collegata attualmente più strutturata, ma di minori dimensioni, di diritto italiano **GH Palermo S.p.A.**



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

Societogramma: rappresentazione dei rapporti di controllo e di collegamento tra Gesap e i suoi proprietari e Gesap ed altre società controllate, collegate e controparti correlate anche ai sensi della disciplina civilistica e secondaria di riferimento (anche ad esempio IAS 24).

Diventano parte integrante del presente glossario, le **nomenclature (ovvero sigle con significati tecnici)** indicate anche nelle procedure della Società alle quali si rimanda e di seguito riepilogate (*non segue l'ordine alfabetico*).

AD: Alta direzione (Amministratore Delegato)

AM: Accountable Manager

DG: Direzione generale

CDA: Consiglio di Amministrazione

RA: Responsabile ambiente dell'aeroporto. Figura unica di riferimento per l'aeroporto con le parti terze interessate e figura di coordinamento per RP

RD: Rappresentante della direzione

RP: Responsabile di procedimento: manager/tecnico che nell'ambito delle sue mansioni di routine viene incaricato di funzioni interne al sistema di gestione ambientale (SGA)

UOR: Unità organizzativa

UOP: Unità Operative

Repository: Sistema attraverso il quale sono automaticamente immagazzinati e mantenuti dati per futuri accessi

DL: Direttore lavori

LMRC: Libretto delle Misure e il Registro di Contabilità

CS: Coordinatore della Sicurezza

ACGv4: Sistema informativo di contabilità

UOR AFC: Unità organizzativa amministrazione finanza e controllo

ENAC: Ente Nazionale per l'aviazione civile

ENAV: Ente Nazionale di Assistenza al Volo

OdA: Rete unitaria pubblica amministrazione

SOFA: Sistema informatico che permette di creare le anagrafiche clienti

AOSNice: Interfaccia di sistema SOFA dove sono riportate le informazioni e le tariffe relative ai servizi regolamentati, sulla base del Piano Tariffario approvato da Enac e aggiornato secondo le tempistiche del Contratto di Programma

FIXED: applicazione di AOSNice (nell'ambito operations)

FIND: applicazione di AOSNice; (nell'ambito operations)

CIG: Codice Identificativo della Gara

RUP: Responsabile unico del procedimento

APT31: Commissione di Miglioramento Continuo della Qualità

La UOP Segreteria Tecnica Area Terminal si occupa dell'elaborazione e del costante aggiornamento delle statistiche di traffico dello Scalo, mantenendone anche ordinato archivio

SOT: Supporto operativo terminal

CARONTE: Sistema informatico per interventi cofinanziati da Enac (permette di inserire tutti i dati relativi allo stato di avanzamento lavori ogni due mesi)



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

Funzionigramma: Riporta in particolare la Mission della Direzione Organizzazione e Risorse Umane, le responsabilità della Direzione e dettaglia adeguatamente le mansioni attribuite ai soggetti operanti in tutti gli uffici dell'area

SMS: Safety Management System (insieme di procedure e controlli per mantenere livelli adeguati di safety aeroportuale)

DMS: Direzione Safety Management

LTA: Lettera di trasporto aereo

TUA: Testo Unico Ambientale

SISTR: Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti

UCS: Unità Controllo Sedime

TUS: Testo unico in materia di sicurezza

DVR: Documento di Valutazione dei Rischi

OdV: Organismo di vigilanza

RDA: Richieste d'acquisto

ODA: Ordini di acquisto

RSA: Residenza sanitaria assistenziale

Asseareoporti: Associazione Sindacali di settore

RILEV: Sistema informatico che contiene informazioni relative all'anagrafica dipendente

ADC: Convertitore analogico digitale

ADC: Abilitazione, denominata ADC o Airside Driving Certificate, che attesta il completamento con esito positivo di un programma di addestramento volto ad accertare il possesso dei requisiti teorici e pratici, ovvero la conoscenza di norme comportamentali idonee per una circolazione veicolare sicura in airside

DURC: Dichiarazione Unica Regolarità Contributiva

ORU: Organizzazione e Risorse Umane

DSI: Direzione Sistemi Informativi

PE: Protocollo/Patto Etico

CC: Codice di Comportamento

PL: Protocollo di Legalità

PSA: Programma/Piano di Sicurezza Aeroportuale – Piano di Sviluppo Aeroportuale

PI: Piano degli Investimenti

PUL: Protocollo Unico di Legalità

PSM: Piano di Sicurezza delle Merci

ULT: Ufficio Legalità e Trasparenza

CA: Codice degli Appalti

White List: Elenco presso la Prefettura

SATL: Supporto Amministrativo Trasparenza e Legalità

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

IATA: International Air Transport Association

Cargo Manifest: Lettere di carico nel settore dei trasporti

CON.S.I.P.: Concessionaria Servizi Informativi Pubblici'

MePa: Mercato Elettronico della PA

C.C.N.L.: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

S.A.L.: Stato Avanzamento Lavori



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

CAMO (Continuing Airworthiness Management Organization (l'organizzazione tecnica responsabile del mantenimento della navigabilità continua degli aeromobili introdotta dalla Commissione europea con il Regolamento (CE) n° 2042/2003)

PH: Post Holder

AC: Accountable Manager

QM: Quality Manager

PA: Pubblica Amministrazione

PU: Pubblico Ufficiale

LUL: Libro Unico del Lavoro

RSA: Rappresentanti Sindacali Aziendali

VIA: Valutazioni Impatti Ambientali

APQ: Accordo Programma Quadro

ACR: Sistema informativo dove si inseriscono i dati della contabilità lavoro

AVLE: Alto Vigilante sui Lavori di Enac

PQI: Piano Quadriennale degli Investimenti

MAXIMO: Sistema informativo di Gesap per la predisposizione del piano di manutenzione ordinaria

PTAPC: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Agente regolamentato: Vettore aereo, agente, spedizioniere o qualunque altro soggetto che garantisce l'effettuazione di controlli di sicurezza sulle merci o sulla posta. L'agente regolamentato è approvato dall'ENAC

TSA: Transport Security Administration (agenzia Usa dedita al controllo degli Aeroporti)

SCI: Sistema di Controllo Interno

PA – P.U. – I.P.S.: Pubblica Amministrazione, Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio

NCI: Nucleo Centrale Ispettivo di Enac

POLARIA: Polizia di Frontiera Estera operante negli aeroporti

CSA: Comitato per la Sicurezza Aeroportuale

CMCQ: commissione miglioramento continuo della qualità

Atto di sottomissione: atto in cui è indicato il maggior costo dell'opera a seguito di variante

SMI: Schede Monitoraggio degli Investimenti

SGA: Sistema di Gestione Ambientale Qualità e Ambiente

RSGA: Responsabile del Sistema di Gestione Ambientale (RSGA),

LVA: indice del Livello di Valutazione del Rumore Aeroportuale

CER: Catalogo Europeo dei Rifiuti

UCS: Unità Controllo Sedime

CSR: Concentrazione Soglie di Rischio

IPSEMA: Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA) era un ente pubblico previdenziale che aveva il compito precipuo di assicurare la tutela previdenziale, infortunistica e delle malattie professionali ai soli dipendenti del settore marittimo ed in parte della navigazione aerea

SPP: Servizio di Prevenzione e Protezione

NUV: Nucleo di Valutazione (in materia di SGA e Ambiente)

AAI: Analisi Ambientale Iniziale

Handler: l'insieme dei servizi svolti in aeroporto finalizzati a fornire assistenza a terra a terzi, vettori, utenti di aeroporto o in autoproduzione

MUD: Modulo Unico di Dichiarazione Ambientale



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

FIR: Formulario Identificativo dei Rifiuti
CTA: Coordinamento Territoriale per l'Ambiente
RSPP: Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
ASPP: Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione
MC: Medico Competente
RSL: Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
UOP: Unità Operative
CSE: Coordinatore per la Sicurezza in fase di Esecuzione:
CSP: Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progettazione
DPI: Dispositivi di Protezione Individuale
PEI: Piano di Emergenza Interno
DUVRI: Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza
POS: Piano Operativo di Sicurezza
PSC: Piano di Sicurezza e Coordinamento
KPI: Key Performance Indicator in ambito SSL
SSL: Salute Sicurezza sul Lavoro
PQI: Piani Quadriennali di Investimento;
PSA: Piani di sviluppo Aeroportuali
APQ: Accordi di Programma Quadro
LGA: Linea Linee ENAC nell'ambito della contabilità regolatoria
F&B: Food&Beverage
GALILEO: Progredito sistema computerizzato di prenotazione con lo sviluppo di prodotti avanzati e soluzioni Internet innovative.
BSS: Bolletta di Spedizione di Servizio (documento che accompagna la merce in spedizione)
PNS: Programma Nazionale della Sicurezza (D.M. 85/99 elaborato dal Comitato Interministeriale per la sicurezza del Trasporto Aereo)
AOC: Associazione dei vettori operanti nello scalo (Airline Operators Committee)
CITIES: Convenzione sul commercio internazionale delle specie minacciate di estinzione (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora)
KSM: società leader nel settore della sicurezza preventiva su tutto il territorio nazionale
KYC: Know Your Customers (ovvero due diligence necessaria ed imprescindibile nei rapporti contrattuali)
S.O.T.: In ambito doganale: sezione operativa territoriale
Assoclearence: l'Associazione, con personalità giuridica, indipendente e senza fine di lucro preposta dallo Stato Italiano all'esecuzione dei compiti previsti all'articolo 4 del regolamento europeo 95/93 del 18 gennaio 1993 e successive modifiche relativo all'assegnazione delle bande orarie (slots) che detta:
 "Norme comuni per l'assegnazione di bande orari negli aeroporti coordinati".
SCR: Codice di identificazione degli aeroporti secondo la codifica IATA
PRR: Prior Permission Request
DUV: Dichiarazione Unica del Vettore (nell'ambito dei voli)
ENAC DA: Enac Direzione Aeroportuali
MVT: Messaggistica IATA (Aircraft Movement Message)
LDM: Messaggistica IATA (Load Message)
ENAC APT 2B: Norma in materia di Sorveglianza dei prestatori di servizi aeroportuali di assistenza a terra



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

Gaetan: Sistema di accettazione/imbarco merci
ODL: Ordine di Lavoro
SRM: Scheda ricovero mezzi
LG Anac: Line Guida Anac in ambito tariffario regolatorio

ALLEGATI

- 1) CODICE DI COMPORTAMENTO E PATTO ETICO DI GESAP**
- 2) DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**
- 3) ELENCO REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001**
- 4) ALLEGATO TECNICO**
 - 4.1) PROCEDURE ORGANIZZATIVE INTERNE (*Rimando a documentazione interna*),**
 - 4.2) RIEPILOGO DI ALCUNI DOCUMENTI AZIENDALI ANCHE DA SITO (*Rimando al Sito*)**
 - 4.3) MAPPA AREE A RISCHIO E ATTIVITA' SENSIBILI DLGS 231/2001 E L.190/2012 (*Rimando a documentazione interna già in essere*)**
 - 4.4) PTAPC EX L. 190/2012**
 - 4.5) SCHEDE DI LAVORO – *File Match* (*Rimando a documentazione interna*)**



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, anche *“D.Lgs. n. 231 del 2001”* o il *“Decreto”*), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche ⁽¹⁾ (di seguito, per brevità, il/gli *“Ente/Enti”*), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

⁽¹⁾ L’art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *“enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni *“anche prive”* di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. *“enti pubblici economici”*);
 - enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. *“società miste”*).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

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

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dependenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo*". Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali. Diversi dai Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti, come sopra intesi, sono i soggetti "Terzi", comunque destinatari del Modello, secondo quanto meglio esplicitato nel paragrafo 2.5.3.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001), introdotti dal Decreto e nuovamente modificati dalla Legge n.69 del 27 maggio 2015;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-bis;



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-ter che pure sono stati oggetto di parziale modifica relativamente all'art. 416-bis c.p. con la Legge n. 69 del 27 maggio 2015;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-bis, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- (v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-bis.1;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-ter, successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e come successivamente in parte emendati dalla Legge n. 69 del 27 maggio 2015;
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quater;
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-quater.1;
- (ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quinquies;
- (x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-sexies e, all'interno del TUF, l'articolo 187quinquies "Responsabilità dell'ente";
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25septies;
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-octies, successivamente integrato dalla L.186 del 2014 che introduce la fattispecie di autoriciclaggio (art.648-ter.1 nel C.p) e ne dispone anche l'inserimento nell'art.25octies.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*;
- (xiv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*²;
- (xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies* a sua volta modificato ed integrato dalla Legge n.68 del 22 maggio 2015;
- (xvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- (xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

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

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza

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

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

² Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

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

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)³ tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”* (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”*.

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

³ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: *“Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto”*.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

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

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

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



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

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

- *"l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative";* ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"⁴.*

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

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

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

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua linea di durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria,

⁴ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *"si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”
(art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

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

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

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’Ente.

1.5 Delitti tentati

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

1.6 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l’articolo 6 del Decreto prevede l’esonero qualora l’Ente stesso dimostri che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il “**Modello**”);



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

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

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

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

1.7 La Responsabilità della Capogruppo per reati commessi dalle controllate

Le Società controllate, in linea generale e ove esistono i presupposti del controllo e del consolidamento dei dati in capo alla Capogruppo, devono dotarsi di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs.231 del 2001 e devono anche costituire un proprio organismo di vigilanza che comunica con soluzione di continuità con l'OdV della Controllante.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

Più precisamente, non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art.1 del decreto 231. Non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del Gruppo ai sensi del decreto 231.

E' possibile tuttavia configurare una responsabilità della controllante per il reato commesso nell'attività della controllata qualora: il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- Sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata/collegata anche della controllante.
- Persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante provato in maniera concreta e specifica.

1.8 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate originariamente da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le "Linee Guida"). Ai fini del presente lavoro, sono in particolar modo state tenute in considerazione le Linee Guida Confindustria aggiornate a luglio 2014 ovvero aggiornate al mese di marzo 2014 ed approvate in data 21 luglio 2014, ultime disponibili alla data del Modello.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo⁵ proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;

⁵ Si precisa che nell'ambito del Modello si evidenziano **controlli generali e specifici**, nonchè **controlli preventivi**, fermo restando che taluni controlli posti in essere nell'ambito delle aree sensibili, possono essere **anche ex post**, di natura investigativa anche a sorpresa, a cura **dell'OdV e/o del RPC** ex L. 190/2012 - con cui l'OdV (e viceversa) si coordina e confronta -, finalizzati ad intercettare fattori di anomalia che possono potenzialmente sfuggire ai controlli preventivi, sia con riferimento alle funzioni apicali e relativi sottoposti che alle controparti contrattuali ed in genere, ai Destinatari del Modello.

Nell'ambito del Modello, nella sezione dei **controlli preventivi**, possono quindi essere implicitamente riflessi anche **controlli ex post o detective, umani e sistemici**, nell'ambito delle declinazioni che i controlli assumono nello **SCI** di Gesap, per mitigare a livello accettabilmente basso i rischi reati che Gesap (nell'ambito delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001) ed il personale di Gesap (anche nell'ambito della L. 190/2012 e quindi senza un necessario vantaggio per l'ente), possano incorrere, direttamente, indirettamente, e/o in concorso con controparti terze con cui Gesap opera, intenzionalmente e/o non intenzionalmente, nell'ambito della propria operatività.

Al fine di una **catalogazione organica dei controlli**, in apposito Allegato al Modello sono stati anche "**Tabellati in forma di potenziale Work Programm**" i predetti controlli previsti nel Modello e distinti per Area, Attività e Funzioni, secondo la previgente non modificata impostazione del predetto Modello.

Inoltre, **nell'ottica dei controlli**, assumono rilevanza e si **intendono pertanto espressamente richiamati** in tutte le parti (Generali, Omnibus e Speciali) del presente Modello i seguenti aspetti: **(i)** ogni più opportuno altro controllo specifico, anche ispettivo, valutato dall'OdV (e anche dell'RPC per gli aspetti di competenza) nell'ambito della attività di monitoraggio e controllo del rispetto del Modello; **(ii)** le segnalazioni di violazioni (o presunta violazione) del Modello a cura dei destinatari, contattando direttamente l'OdV (e anche l'RPC) mediante l'attivazione delle "**whistleblowing procedures**" tramite appositi "canali informativi e di reporto dedicati" a facilitare il flusso di informazioni e di segnalazioni ufficiose all'OdV (ed al RCP); **(iii)** i training e formazione su base periodica a tutti i dipendenti, sulle tematiche di etica, correttezza negli affari e trasparenza, che ruotando attorno ai cardini e presupposti essenziali della normativa di cui al D. Lgs. 231 e della speculare L. 190/2012.

Infine si evidenzia che l'introduzione delle **nuove normative** riportate nel Modello e riepilogate più sotto, oltre che in apposite note tra cui nella parte Omnibus e taluni **cambiamenti organizzativi** rilevabili anche dall'organigramma di cui al **PTAPC** non hanno avuto significativi impatti sui controlli preventivi (se non per taluni aspetti che sono stati presi in considerazione nelle relative parti speciali e a cui si rimanda) tenuto conto che nell'ambito delle predette nuove normative (richiamate in parentesi), sono contenuti aspetti che già il Modello trattava (si ricordano a tal proposito i seguenti interventi normativi tra cui in particolare la **corruzione tra privati** introdotta con la citata L. 190/2012; oppure la L. 69/2015 in **materia di falso in bilancio**; la L. 68/2015 in materia di reati ambientali - EcoReati; la L. 186/2014 in materia di **autoriciclaggio**; il D.Lgs. 81/2015 in materia di **sicurezza ed igiene luoghi di lavoro**; le disposizioni di cui al D. Lgs 7/16 in materia di **abrogazioni di reati** ed introduzione di sanzioni pecuniarie a norma della L. 67/2014; le disposizioni di cui al D. Lgs. 8/16 in materia di **depenalizzazioni** a norma della L. 67/2014; le disposizioni di cui alla L.D. 11/2016 in materia di **riordino dei contratti pubblici** e della normativa sugli appalti convertita in norma con D. Lgs. 50/2016 ed i cui effetti ed impatti sono tuttavia ancora in corso di analisi da parte della autorità preposte ed in primis dall'ANAC e relative Linee Guida).

Sono stati quindi, ove applicabili, **introdotti taluni presidi** che rafforzano quelli già contenuti nel Modello, fermo restando la struttura del preesistente Modello.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa,
- la formazione e addestramento,
- la comunicazione e coinvolgimento,
- la gestione operativa,
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

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



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

2. IL PRESENTE MODELLO

2.1 GESAP

La Società GESAP S.p.A. (di seguito anche “GESAP”, “Società” o “Organizzazione”) è una società per azioni che gestisce l’Aeroporto “Falcone Borsellino” di Palermo. Dal 1984 il capitale sociale è interamente versato e ripartito tra Provincia Regionale di Palermo, Comune di Palermo, la Camera di Commercio di Palermo, il Comune di Cinisi ed altri soci con minori partecipazioni.

La Società (in qualità di gestore aeroportuale) progetta, realizza e gestisce aree, infrastrutture ed impianti dello scalo, dei quali cura ogni necessaria manutenzione ed implementazione, fornendo, altresì, i servizi centralizzati quali, ad esempio, il coordinamento di scalo, i sistemi informativi e di informazione al pubblico, la vigilanza e la sicurezza aeroportuale e la fornitura di servizi commerciali, direttamente o attraverso subconcessioni a terzi.

Ai fini di una più immediata ed agevole comprensione del Modello nelle sue articolazioni appare utile riportare in apposito **Allegato** al presente Modello:

- il **societogramma** (ovvero la rappresentazione grafica dell’assetto societario);
- l’**organigramma** (ovvero la rappresentazione grafica delle relazioni funzionali in ambito Gesap);
- la **catena del valore** (ovvero la rappresentazione grafica del posizionamento della Gesap nel contesto aziendale attraverso i relativi cicli attivi e passivi).

2.2 Il presente Modello

2.2.1 Le finalità del Modello

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

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di GESAP, ed in particolare quelli impegnati nelle “aree di attività a rischio”, consapevoli di poter incorrere, in caso di



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che GESAP non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono *comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.*

2.2.2 La costruzione del Modello

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

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

2.2.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.2.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

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

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

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

In particolare, il Modello di GESAP è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da più "**Parti Speciali**" in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Le Parti Speciali contengono, per ciascuna categoria di reati presupposto, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. In particolare, a seguito della valutazione dell'attività in concreto svolta da GESAP e della sua storia, sono state considerate altamente rilevanti, e oggetto di Parti Speciali a sé stanti, le seguenti fattispecie:



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (Artt. 24 e 25 del Decreto);
- **Reati societari** (Art.25-ter del Decreto);
- **Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (Art.25-septies);
- **Reati ambientali** (Art.25-undecies del Decreto).

Sono state altresì considerate di **minore rilevanza**, ma comunque **oggetto di potenziale applicazione**, e dunque racchiuse all'interno di un'unica **Parte Speciale "Omnibus"**, le seguenti fattispecie:

- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (Art.24-bis del Decreto);
- **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter del Decreto);
- **Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis del Decreto);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis 1 del Decreto);
- **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (Art. 25-quater del Decreto);
- **Reati di ricettazione, riciclaggi, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (Art.25-octies del Decreto).
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art.25-nonies del Decreto).
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (Art. 25-decies del Decreto).
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25duodecies del Decreto);
- **Reati transnazionali** (ex art. 10 L.146/2006).

Sono state invece ritenute **non applicabili** le fattispecie relative a: Delitti contro la personalità individuale (art.25 quinquies del Decreto), Delitti di Market Abuse (art. 25 sexies del Decreto) e Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto)

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

2.2.5 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative a altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

2.3 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- Codice di Comportamento contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di GESAP nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il "**Codice di Comportamento**");
- **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza** di Gesap, approvato dall'organo medesimo l'11 luglio 2013;
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, etc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.
(Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure**").

Quale ulteriore documento connesso al Modello, con particolare riferimento alla prevenzione dei Reati contro la Pubblica Amministrazione, ed all'identificazione delle aree esposte a maggior rischio di corruzione ed ai controlli in essere, come prescritto dalla **Legge 190/2012**, Gesap ha implementato il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione**, cui si rimanda per i contenuti prescritti dalla Legge 190/2012.

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

2.4 Gestione delle risorse finanziarie

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



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

2.5 Diffusione del Modello

2.5.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di GESAP e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”).

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

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

2.5.2 Formazione ed Informazione del Personale

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

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

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

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l’adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice di Comportamento ed il Modello - Parte Generale di GESAP. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile nella *intranet* aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Sezione/i della Parte Speciale che riguarda/no l’Area di riferimento;



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

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

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

GESAP prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di GESAP del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice di Comportamento e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di GESAP, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice di Comportamento nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

2.5.4 Aggiornamento del Modello

GESAP ha provveduto ad aggiornare il presente Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione in data [____] 2016 al fine di adeguarlo, oltre che per modifiche organizzative,



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

anche alle modifiche apportate al D. Lgs. n. 231 del 2001 dalla Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (che ha introdotto alcuni nuovi reati presupposti in materia di delitti contro l'ambiente di cui all'art. 25-undecies) nonché dalla Legge n. 69 del 27 maggio 2015 (che ha significativamente innovato la disciplina delle false comunicazioni sociali, di cui all'art. 25-ter del D. Lgs. n. 231 del 2001 e ulteriormente modificato alcuni reati contro la pubblica amministrazione, già oggetto di modifica con la Legge n.190 del 6 novembre 2012).

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI GESAP

3.1 Il Modello di governance della Società

GESAP è una società per azioni ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri (incluso il Presidente) secondo quanto deliberato dall'Assemblea⁶.

Gli Amministratori durano sino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali.

Può quindi contrarre ogni specie di obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza tutto quanto per legge non sia espressamente riservato alle deliberazioni dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti quei poteri che sono per legge delegabili al Presidente, al Vice Presidente, all'Amministratore Delegato e a uno o più Consiglieri di Amministrazione.

3.2 Il sistema di controllo interno di GESAP

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

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice di Comportamento;
- il sistema di deleghe e procure;

⁶ Dati riportati nel Bilancio di Esercizio relativo FY 2013



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il “*corpus*” normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

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

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

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



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7) , nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia ed indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) onorabilità;
- (d) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

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

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio⁷.

Onorabilità

Non possono essere membri dell'OdV, coloro che:

- si trovano in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;

⁷ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

- sono state sottoposte a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
 - per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- l'essere indagato per uno degli illeciti previsti dal D.lgs. 231/01;
- aver svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese:
- sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

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

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

In riferimento alla composizione dell'Odv, la legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente, purché dotati dei requisiti di cui sopra.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

La legge n. 183 del 2011 (cd. Legge di stabilità per il 2012), inserendo un nuovo comma *4bis* nell'articolo 6, ha rimesso alla discrezionalità delle società di capitali la scelta di affidare al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di vigilanza.

La Giurisprudenza⁸, come indicato nelle Linee Guida di Confindustria, ha mostrato di non considerare in astratto la concentrazione di funzioni di controllo diverse in capo al medesimo organo come di per sé capace di svilire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV.

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

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Nota: il presente paragrafo relativo all'individuazione dell'OdV rispecchia la situazione corrente sulla base della scelta già effettuata dalla società, per la quale le funzioni di OdV sono state attribuite al Collegio Sindacale; sono fatte salve le future considerazioni e/o decisioni.

Il Consiglio di Amministrazione di GESAP ha nominato quale Organismo di Vigilanza il **Collegio Sindacale** della Società, organo pluri-soggettivo composto da 5 (cinque) membri dotati dei requisiti di professionalità e onorabilità richiesti dalla normativa in materia di Collegio Sindacale.

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

Con la medesima delibera che ha nominato l'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Società ha fissato il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

⁸ La più recente giurisprudenza di merito ha infatti riconosciuto - sia pure ragionando in astratto - che la circostanza che oggi nelle società di capitali anche il Collegio Sindacale (e organi equipollenti) possano svolgere la funzione di Organismo di vigilanza "non comprime affatto il requisito dell'autonomia dell'organo: in questo senso si è espressa la dottrina poi sviluppatasi che ha rimarcato la centralità dell'autonomia e dell'indipendenza di tali organi, alla luce della chiara lettera dell'art. 2399, lettera e), del codice civile" (Corte Assise di Appello di Torino, sentenza 22 maggio 2013).



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza ha provveduto a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

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

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

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

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

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- l'applicazione alla società di una sanzione per reati ex D.lgs.231/01, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.
- l'assenza ingiustificata ad almeno due riunioni consecutive dell'organo.
-

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

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

- a) la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza, di onorabilità e di continuità d'azione;



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

- b) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento, l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- c) la pendenza di un procedimento penale, ovvero una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., anche non definitive, in relazione a reati previsti dal Decreto o ad altri reati della stessa indole;
- d) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- e) intrattenere rapporti economici e/o contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, direttamente o indirettamente, con GESAP o con Società controllate (ivi incluse la carica di Consigliere di Amministrazione, di GESAP o di sue controllate, nonché la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza di una controllata di GESAP) e/o con i rispettivi amministratori, nonché in relazione a fatti che coinvolgono GESAP o Società controllate. A tal fine, non rileva il rapporto di lavoro intrattenuto con GESAP dal Responsabile dell'Unità Organizzativa Affari Legali, Societari e Compliance e quello intrattenuto dallo stesso Organismo nel suo complesso in relazione all'incarico affidato;
- f) un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto, ovvero gravi ragioni di convenienza, tali da impedire di svolgere i propri compiti diligentemente ed efficacemente o da pregiudicare la propria autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni assegnate;
- g) la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nel Regolamento dell'OdV;
- h) l'assenza ingiustificata a due riunioni consecutive dell'OdV;
- i) l'eventuale assegnazione di un componente dell'OdV a funzioni operative all'interno dell'ente *[attualmente non applicabile data l'attuale configurazione dell'OdV]*
- j) ogni altra situazione, diversa da quelle esplicitate ai punti precedenti, di conflitto di interessi, anche potenziale, con GESAP o sue controllate.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

1. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
2. verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

3. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
4. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

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

5. verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre GESAP al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
6. effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
7. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
8. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
9. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

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

- accedere in modo ampio e capillare, senza necessità di avviso e/o di autorizzazione, ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

Le opinioni espresse dall'OdV nell'espletamento delle sue funzioni e dei suoi poteri sono insindacabili e non comportano alcuna forma di responsabilità.

L'OdV è tenuto ad osservare la massima riservatezza circa le informazioni acquisite nell'espletamento delle sue funzioni.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso. Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

In casi di eccezionalità e urgenza, opportunamente giustificati al CdA, l'OdV può eccedere il budget assegnato, salvo rendicontare al CdA le motivazioni e le caratteristiche delle attività extra budget.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di GESAP ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da GESAP;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta GESAP od i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale nel caso di non coincidenza con l'OdV) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato, coerentemente con quanto riportato all'interno della Procedura relativa ai flussi informativi verso l'OdV di prossima adozione per Gesap.
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale, nel caso di non coincidenza con l'ODV, in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nel caso di non coincidenza con l'ODV.

La Società favorisce e agevola le segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo ed a tale proposito adotta specifici canali informativi dedicati alla segnalazione di possibili violazioni (mail dedicata: odv@gesap.it), garantendo, al contempo, l'anonimato o comunque la riservatezza del segnalante e la tutela dei soggetti menzionati dalle segnalazioni medesime. Tali canali sono adeguatamente pubblicizzati ed accessibili, anche ai Terzi che giungano eventualmente a conoscenza di possibili violazioni.

L'OdV valuta, ai fini del Modello ex D. Lgs. 231/01, le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine, in caso di segnalazioni palesi, può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

Valgono al riguardo le seguenti ulteriori prescrizioni di carattere generale:

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando direttamente l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" – cosiddette "**Whistleblowing procedures**" - per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni, quali, ad esempio, linee telefoniche, e-mail o mail boxes); a tale scopo i riferimenti dell'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:
 - o Indirizzo **e-mail**:
 - o Indirizzo di **Posta Ordinaria**:
 - o **C.A. Sig.**
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.
- I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

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

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

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

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale, nel caso di non coincidenza con l'ODV, in merito alle proprie attività.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

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

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

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

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nel caso di non coincidenza con l'ODV, qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

5 SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

5.1 Principi generali

GESAP prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Le sanzioni devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzione (sanzione commisurata alla violazione) e contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato).

E' possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del Modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale di Terra del Trasporto Aereo e delle Attività Aeroportuali – Parte Specifica Gestori Aeroportuali (di seguito, per brevità, il “**CCNL**”), nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo “**Statuto dei lavoratori**”) ed eventuali normative speciali applicabili.

Recependo le indicazioni contenute nel CCNL e in normative specifiche **GESAP si è dotata di un Regolamento Disciplinare al fine di regolamentare il procedimento di irrogazione della sanzione, ed in particolare: i soggetti responsabili dell’irrogazione, i comportamenti che danno origine a violazione, gli atti formali da adottare ecc.. Il regolamento conterrà anche apposita sezione dedicata alle violazioni del Modello, segnalando quali sanzioni sono collegate a specifiche violazioni.**

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso GESAP, le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL, per quanto riguarda il personale con qualifica di “operaio”, “impiegato, o “quadro”.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’Organismo di Vigilanza e dalla Direzione Organizzazione e Risorse Umane.

5.3.2 Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2, o (b) adozione, nell’espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

5.4 Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di GESAP, l’Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nel caso di non coincidenza con l’ODV, della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.



03/2016	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
REV. 2016/01	PARTE GENERALE

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di GESAP (o, in sua vece, l'altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.5 Sindaci

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, nel caso di non coincidenza con l'ODV, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

5.6 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, GESAP ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: **(a)** l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice di Comportamento da parte di GESAP, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; **(b)** il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.7 Registro

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.