

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DECRETO
LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

**INTERPORTO ORTE S.R.L.
Località Piscinale s.n.c. – 01028 Orte (VT)**

APPROVATO IL 18/12/2024

INDICE

Definizioni.....	3
Premessa.....	6
Introduzione.....	7
A. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	7
A.1 I reati commessi all'estero	9
A.2 I reati tentati	9
A.3 Il procedimento di accertamento dell'illecito	9
B. Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale causa di esclusione della responsabilità dell'ente	10
C. L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)	12
D. Le linee-guida delle Associazioni rappresentative di categoria	13
E. Le sanzioni irrogabili all'Ente	16
F. Regime di prescrizione	18
Capitolo I - Il modello organizzativo di Interporto Orte S.r.l.	19
1.1 La costruzione del modello	20
1.2 I destinatari del modello	21
1.3 Rapporto tra modello e codice etico	23
Capitolo II - Le attività a rischio reato	25
2.1 Premessa	26
2.2 Individuazione e analisi delle "attività sensibili" e dei sistemi di controllo	26
2.3 Mappatura dei rischi di reato	27
2.4 Risk Assessment e gap analysis	27
Capitolo III - L'Organismo di Vigilanza	31
3.1 I requisiti dell'O.d.V.	32
3.2 Nomina, revoca e durata	32
3.3 Identificazione dell'O.d.V.	33

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

3.4 Funzioni e poteri dell'O.d.V.	33
3.5 Obblighi di segnalazione verso l'O.d.V.	35
3.6 Flussi di informazione dall'O.d.V.	35
3.7 Attività di relazione da parte dell'O.d.V.	36
3.8 La relazione da parte dell'O.d.V. nei confronti degli organi direttivi di Interporto Orte S.r.l.	38
3.9 Whistleblowing	39
3.10 Il sistema disciplinare	41
Capitolo IV - Diffusione del modello e formazione del personale	42
4.1 La comunicazione e la formazione sul modello	43
4.2 La diffusione del modello organizzativo	43
4.3 La formazione del personale	44
ALLEGATI	46

Definizioni

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Interporto Orte s.r.l.;
- **Codice Etico:** codice etico adottato da Interporto Orte s.r.l.;
- **Consulenti:** coloro che prestano attività di consulenza sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, comunque denominato;
- **Controllata:** la Interporto Orte S.r.l., società sottoposta all'attività di direzione e coordinamento da parte di Interporto Centro Italia Orte S.p.A.;
- **Dipendenti:** tutti i dipendenti di Interporto Orte s.r.l.;
- **Destinatari:** tutti i soggetti ai quali è rivolta l'applicazione del Modello, ovvero i membri degli organi sociali, personale dipendente e dirigente, collaboratori interni ed esterni, fornitori e tutti coloro che si relazionano con la società e/o in qualche modo la rappresentano nei confronti dei terzi;
- **D.Lgs. 231/2001:** il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni e integrazioni;
- **Linee Guida:** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni ed aggiornamenti;
- **Manuale H.A.C.C.P.:** Documento di analisi dei rischi e controllo dei punti critici (Hazard analysis and critical control points), redatto dalle aziende operanti nel settore alimentare in conformità a quanto prescritto dal regolamento CE n. 852/2004.
- **Modelli o Modello:** i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- **Operazione Sensibile:** operazione o attività aziendale nell'ambito della quale può essere commesso un reato-presupposto della responsabilità della società ex D.Lgs. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza o ODV:** organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **Processi Sensibili:** processo aziendale nel cui ambito ricorre il rischio teorico di commissione dei Reati;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- **Sistema disciplinare:** Sistema disciplinare adottato da Interporto Orte s.r.l., che comporta l'irrogazione delle sanzioni ivi previste, nel rispetto del procedimento descritto, per le violazioni del Modello e del Codice Etico.

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Premessa

Interporto Orte S.r.l. (di seguito, per brevità, anche solo “*Interporto Orte*” o la “*Società*”) è una società di diritto italiano, costituita nel 2011, con sede legale in Roma e sede operativa in Orte (VT), Località Piscinale Snc, C.F. 02038720567, REA VT 147971.

Le quote della società sono al 100% di proprietà della Interporto Centro Italia Orte S.p.A., (società con sede in Orte (VT), Via dei Gladiatori Snc, C.F. 00730670569, REA VT 68075) la quale esercita nei suoi confronti attività di direzione, coordinamento e controllo ex co. 1 art. 2359 c.c.

La società Interporto Orte S.r.l. fornisce servizi di stoccaggio all’interno della filiera produttiva dell’industria del settore agroalimentare e dolciario; esercita attività prevalente di deposito conto terzi di generi alimentari vari confezionati e sfusi, soggetti e non a regime di temperatura controllata (esclusa attività di facchinaggio), avente codice ateco 52.21.4, nonché attività secondaria gestione di centri movimentazioni merci (interporti); è altresì operatore economico autorizzato – AEOF certificate N. IT AEOF 221952, autorizzazione rilasciata dall’Agenzia delle Dogane direzione regionale.

Introduzione

A. Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300”*, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità definita amministrativa, ma assimilabile per alcuni versi alla responsabilità penale, a carico degli enti collettivi (società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni anche prive di personalità giuridica, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nell'interesse o vantaggio dell'Ente medesimo da parte di:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti in posizione apicale);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (soggetti in posizione subordinata).

L'Ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 del Decreto).

Oltre alle circostanze sopra descritte, il Decreto richiede, al fine di poter affermare la responsabilità dell'Ente, anche l'accertamento della sua colpa organizzativa, da intendersi quale mancata adozione di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati specificamente indicati nel Decreto da parte dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

Ai sensi dell'art. 23 del Decreto, l'Ente risponde anche nel caso in cui, chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente e nell'interesse o a vantaggio di esso, abbia trasgredito agli obblighi o ai divieti inerenti a sanzioni interdittive applicabili all'Ente.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero nell'interesse o a vantaggio di un Ente che abbia in Italia la sua sede principale purché, nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Alla data di adozione del presente Modello, il Decreto prevede la responsabilità dell'ente in relazione alle seguenti fattispecie di reato:

- i) *Art. 24 - indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;*
- ii) *Art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;*
- iii) *Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata;*
- iv) *Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, abuso d'ufficio;*
- v) *Art. 25 bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;*
- vi) *Art. 25 bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio;*
- vii) *Art. 25 ter - Reati societari;*
- viii) *Art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;*
- ix) *Art. 25 quater1 - Pratiche di mutazione degli organi genitali femminili;*
- x) *Art. 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale;*
- xi) *Art. 25 sexies - Abusi di mercato;*
- xii) *Art. 25 septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;*
- xiii) *Art. 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio;*
- xiv) *Art. 25 octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;*
- xv) *Art. 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;*
- xvi) *Art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;*
- xvii) *Art. 25 undecies - Reati ambientali;*
- xviii) *Art. 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;*
- xix) *Art. 25 terdecies - Razzismo e xenofobia;*
- xx) *Art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;*
- xxi) *Art. 25 quinquiesdecies - Reati tributari;*
- xxii) *Art. 25 sexiesdecies - Contrabbando;*
- xxiii) *Art. septiesdecies - Delitti contro il patrimonio culturale;*

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- xxiv) *Art. 25 duodevices - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;*
- xxv) *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".*

A.1 I reati commessi all'estero

In base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati presupposto consumati all'estero, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- a) il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- b) l'Ente deve avere la sede principale in Italia;
- c) l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale;
- d) se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- e) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- f) il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

A.2 I reati tentati

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati (art. 26 Decreto).

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei reati presupposto previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive 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. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

A.3 Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per la commissione di un illecito amministrativo derivante da reato da parte dell'Ente viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: in sostanza, il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo (art. 38 del D.Lgs. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38¹ che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo Apicale o Subordinato;
- il sindacato di idoneità sui Modelli adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello 231 a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, ossia prima della commissione del fatto illecito, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

B. Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale causa di esclusione della responsabilità dell'ente

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui dimostri di aver "*adottato ed efficacemente attuato*", prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione* (ulteriormente qualificati come modelli "di controllo" nell'art. 7 del medesimo Decreto) *idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

¹ Art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: "*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.*" Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del Decreto, ai sensi del quale "*Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità*" (querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere).

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

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

L'art. 6, comma 1, stabilisce che, qualora i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che:

- i) ha adottato e attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ii) ha nominato un organismo, indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento;
- iii) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Lo stesso articolo, ai commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, prevede che l'Ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (di seguito "*Organismo di Vigilanza*");
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ai sensi del comma 2 *bis* dell'art. 6 del Decreto, come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023, il Modello 231 deve altresì prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e).

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

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla Direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pur a fronte di una diversa formulazione delle due norme, e di una differente distribuzione dell'onere probatorio, i modelli di organizzazione, gestione e controllo costituiscono uno strumento unitario, finalizzato ad implementare la *governance* societaria, allo scopo di prevenire la commissione di determinati reati da parte di soggetti posti in posizione apicale o di soggetti ad essi sottoposti.

Occorre tenere in precipuo conto che il Modello 231 non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

C. L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (ODV)

Affinché l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati previsti nel Decreto è necessaria l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, *“dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”* e con il compito di *“vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone l'aggiornamento”*.

Si tratta di un organismo della società, che va posto in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente, in particolare a quelli esecutivi.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni possono essere così descritti:

1. autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve avere esclusivamente rapporti di staff con il vertice operativo aziendale (organo amministrativo). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice aziendale. Inoltre, in conformità alle linee guida, *“è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi. Diversamente, infatti, potrebbe*

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

esserne minata l'obiettività di giudizio come organo all'atto delle verifiche sui comportamenti e sul Modello."

2. professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
3. continuità di azione: tale requisito presuppone una costante possibilità di comunicazione degli organi sociali e di tutti i destinatari del Modello con l'OdV, il quale – al di là delle verifiche periodiche – deve essere in condizione di attivarsi efficacemente ogni qual volta risulti necessario.

D. Le Linee-guida delle Associazioni rappresentative di categoria

I Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere redatti sulla base dei Codici di comportamento (c.d. Linee-guida) delle Associazioni rappresentative di categoria (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le prime Linee guida ad essere adottate sono state quelle di Confindustria, che sono comunemente considerate la più completa indicazione della *best practice* in materia.

Le esigenze fondamentali richieste da tali linee guida, possono essere così brevemente riassunte:

- **individuazione delle aree di rischio**, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- **predisposizione di un sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:
 - o codice etico;
 - o sistema organizzativo;
 - o procedure manuali ed informatiche;
 - o poteri autorizzativi e di firma;
 - o sistemi di controllo e gestione;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
 - previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
 - obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Confindustria ha aggiornato le proprie Linee Guida, da ultimo, nel giugno 2021.

La nuova versione ha adeguato il precedente testo alle novità legislative e giurisprudenziali, oltre che dell'evoluzione della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo ferma la tradizionale distinzione tra due Parti, Generale e Speciale, già delineata con la modifica del 2014.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano:

- il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto;
- il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori;
- l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione;
- il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Ai sensi delle Linee Guida, le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231, possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

Tale ultimo aspetto può manifestarsi in particolare attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte all'organo di amministrazione;
- follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Ancora secondo le Linee Guida emanate da Confindustria: *“l'Organismo di vigilanza deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello organizzativo, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del decreto 231 e, segnatamente, per l'espletamento dei seguenti compiti:*

- a) verifica dell'efficacia del Modello organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto 231;*
- b) vigilanza sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;*
- c) formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:*
 - *significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;*
 - *rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;*
 - *modifiche normative;*
- d) segnalazione all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;*
- e) predisposizione di una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, per l'organo dirigente e, in particolare, per la sua eventuale articolazione organizzativa costituita dal Comitato per il controllo e rischi, quando esso non sia*

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

investito della funzione di Organismo di vigilanza;

f) trasmissione al Collegio Sindacale della relazione di cui al punto precedente.

Per ciò che riguarda i punti c) e d), sarebbe opportuno prevedere la documentazione degli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di vigilanza riferisce. Copia della documentazione dovrebbe essere custodita dall'Organismo stesso.

Nel Modello organizzativo dovrebbe inoltre essere specificato che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;

- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;

- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni”.

E. Le sanzioni irrogabili all'ente

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni irrogabili all'Ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono (art 9):

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è indefettibile e viene applicata con il sistema per quote.

L'importo di una quota è compreso tra un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549; il numero delle quote è compreso tra cento e mille.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della singola quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno oppure abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive sono (art. 9 comma 2):

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 13):

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti (*id est*: l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi).

Le sanzioni interdittive hanno una durata² variabile da tre mesi a due anni, ma possono anche, in casi eccezionali, essere applicate in via definitiva. Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente applicate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;

² Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni. La nuova Legge anticorruzione (n. 3 del 9 gennaio 2019) ha modificato, tra gli altri, l'art. 25 del Decreto, determinando la durata delle sanzioni interdittive – per i reati qui indicati – in misura compresa tra i quattro e i sette anni per gli Apicali e tra i due ed i quattro anni per i Subordinati.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del Decreto).

Infine, le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'Ente stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto).

L'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'Ente costituisce il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive" previsto dall'art. 23 del Decreto.

Nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti dei terzi acquisiti in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo³ o al profitto⁴ del reato.

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto). Tale pubblicazione avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale, nonché mediante affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'Ente. Occorre, infine, osservare che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

Va aggiunto che, anche ai sensi dell'art. 94 D.Lgs. 36/2023, sono esclusi dalla partecipazione alle procedure di affidamento delle concessioni e degli appalti di lavori, forniture e servizi, né possono essere affidatari di subappalti, e non possono stipulare i relativi contratti, i soggetti nei cui confronti è stata applicata la sanzione interdittiva di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 231/2001 o altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione.

³ il prezzo deve intendersi come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato.

⁴ Il profitto deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente (cfr. Cass. S.U. 25.6.2009 n. 38691).

F. Regime di prescrizione

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato. La richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'art. 59 interrompono la prescrizione. Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione. Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. Di conseguenza, l'eventuale estinzione del reato presupposto per intervenuta prescrizione non comporta automaticamente il venir meno dell'illecito amministrativo e la conseguente applicabilità delle relative sanzioni.

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Capitolo I

Il modello Organizzativo di Interporto Orte s.r.l.

1.1. La costruzione del Modello

Interporto Orte s.r.l. ha adottato il Modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 al fine di garantire che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della stessa sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività della Società. La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie articolate in diverse fasi e dirette alla formalizzazione in un documento unitario di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e con le Linee Guida di Confindustria.

L'inventariazione dei Processi Sensibili, l'analisi dei rischi potenziali, la valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sono servite e serviranno a sensibilizzare le risorse umane rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Dalla prima adozione del Modello, risalente all'anno 2016, la Società ha ritenuto di doverlo implementare e aggiornare, in considerazione dell'evoluzione normativa di settore e dell'ampliamento dell'elenco dei reati presupposto, con il precipuo fine di efficacemente attuarlo nella prevenzione dell'attività criminosa che possa essere eventualmente commessa nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, al *management* ed ai dipendenti della Società e, ove possibile, sulla base di apposite clausole contrattuali, ai Partners commerciali e alle altre parti contrattuali.

Si descrivono, qui di seguito brevemente, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione e successivo aggiornamento del presente Modello.

Il presente Modello si propone, pertanto, come finalità di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività della Società, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Interporto Orte s.r.l., che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- ribadire che Interporto Orte s.r.l. non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui Interporto Orte s.r.l. intende attenersi e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

1.2. Destinatari del Modello

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti dell'organo amministrativo, nel fissare gli obiettivi, decidere i piani di azione, dirigere l'attività e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- gli altri Dirigenti e procuratori, nel dare concretezza sia alle attività di direzione della Società, sia nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i componenti dell'organo di controllo, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i dipendenti, tutti i collaboratori a qualsiasi titolo, ivi compresi i procuratori, con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti finanziari o di qualsiasi natura con la Società.

Fase 1 - Identificazione dei Processi Sensibili

La fase di identificazione, originariamente, è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali dei consigli di amministrazione, procure, disposizioni organizzative, contratti, procedure interne e simili) e la formulazione di quesiti mirati all'individuazione dei Processi Sensibili e al controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, conoscenza ed effettiva applicazione del Manuale della qualità e delle procedure aziendali, gestione della cartella clinica, approvvigionamento dei prodotti e così via). È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sull'attività svolta dalla Società negli anni scorsi allo scopo di verificare se si fossero create situazioni a rischio, constatando che non si sono verificate.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Dopo i colloqui effettuati con i soggetti apicali della società, è stato anche predisposto un questionario anonimo finalizzato alla valutazione dei rischi ex art. 6 del d. lgs. n. 231/2001 sottoposto a tutto il personale e alle unità che collaborano con la società, avvenuto presso la sede di Orte in data 2 dicembre 2016.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e oggetto del Modello. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare “*focus*” agli elementi di “*compliance*” e di controllo specifici, idonei a soddisfare i requisiti del Modello.

In fase di implementazione si è provveduto alla verifica dei presidi di controllo esistenti (protocolli e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle operazioni e dei controlli, segregazione delle funzioni, sistema dei poteri, organizzazione, contratti di service, ecc.) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle Aree / Funzioni aziendali.

E' stata svolta un'analisi approfondita del contesto aziendale, attraverso lo screening della documentazione rilevante, come procedure aziendali, comunicazioni organizzative, sistema dei poteri, contratti di outsourcing, e mediante lo svolgimento di interviste di *risk assessment* con i soggetti della Società, al fine di comprendere l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie Aree/Funzioni aziendali, incluse eventuali attività gestite in outsourcing, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

Fase 2 - Effettuazione della “Gap analysis”

Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale Sistema di Controllo Interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “*specifico*” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello che Interporto Orte s.r.l. ha adottato prevede:

- un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi *standard* di controllo basato sul Sistema di gestione della Qualità aziendale;
- un sistema organizzativo che definisce chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un sistema autorizzativo che attribuisce i poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- un Codice Etico che deve guidare i destinatari del Modello nella loro attività lavorativa;
- procedure operative predefinite per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e del Codice etico;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali;
- criteri di aggiornamento del Modello.

Fase 3 - Predisposizione del Modello

Il Modello è stato approvato da Interporto Orte s.r.l. e si compone delle seguenti parti:

- Parte Generale (Premessa - Introduzione - Cap. I – Cap. II – Cap. III - Cap. IV) nella quale viene descritto il quadro normativo di riferimento e viene disciplinato il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato, volto a prevenire la commissione dei reati presupposto (Organismo di vigilanza, anche con riferimento alla normativa sul «Whistle Blowing» – diffusione del Modello e formazione del personale – sistema sanzionatorio);
- Parte Speciale, nella quale vengono descritte le fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta nonché i processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale ed i correlati standard di controllo;
- Codice Etico, che contiene i principi generali di comportamento (in allegato);
- Sistema Disciplinare, che individua le sanzioni applicabili e il procedimento da utilizzare nel caso di violazioni del Modello (in allegato);
- Allegati, per come richiamati dalla Parte Generale, Speciale e dal Codice Etico.

1.3. Rapporto tra Modello e Codice Etico

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, Interporto Orte s.r.l. si è dotata di un Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholders* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori). Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti ed a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società. Il Codice Etico ed il Modello, costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale e costituiscono elementi essenziali del sistema di controllo interno della Società. Le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo, i due documenti, a una diversa finalità.

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Capitolo II

Le attività a rischio di reato

2.1 Premessa

Il presente Modello descrive una mappa dei rischi teorici di commissione dei reati *ex D.Lgs. 231/01* ad oggi associabili, sulla base delle informazioni acquisite e della documentazione messa a disposizione, nonché all'attività di Interporto Orte s.r.l.

La mappa dei rischi assume importanza anche nell'identificazione dei protocolli preventivi che, qualora correttamente adottati e rispettati, inducono a ritenere accettabile il rischio residuo.

Una volta adottato il Modello, l'Organismo di Vigilanza dovrà periodicamente monitorare le attività aziendali al fine, eventualmente, di aggiornare la presente mappa delle attività sensibili.

L'aggiornamento potrà essere conseguente:

- all'introduzione, nell'ambito della normativa di settore, di nuovi reati da cui possano scaturire responsabilità per gli enti;
- a mutamenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- all'implementazione delle attività aziendali;
- ad operazioni societarie;
- all'accertamento di significative non conformità con le procedure aziendali.

2.2. Individuazione e Analisi delle “attività sensibili” e dei sistemi di controllo

Allo scopo di delineare il profilo di rischio di Interporto Orte s.r.l., sono state originariamente svolte le seguenti attività:

- presa d'atto e comprensione delle aree di attività di ciascuna funzione aziendale, mediante colloqui con il *board* della società e la sottoposizione di un questionario a coloro che operano nella compagine societaria;
- individuazione e mappatura delle attività “*sensibili*” nell'ambito delle attività rilevate al punto precedente;
- per ciascuna attività/processo identificata/o come “*sensibile*”, è stata effettuata un'analisi del profilo di rischio mediante:
 - l'identificazione delle ipotesi di reato astrattamente associabili e a rischio commissione;
 - l'indicazione delle modalità di realizzazione delle condotte illecite, anche in concorso con altri soggetti interni o esterni alla Società;
 - l'identificazione delle funzioni aziendali e dei soggetti coinvolti nello svolgimento dell'area di rilievo *ex D.Lgs. 231/01*;
 - l'indicazione dei sistemi di controllo e dei protocolli a prevenzione della realizzazione delle condotte rilevanti ai fini del Decreto, nonché l'indicazione di specifiche procedure.

2.3 Mappatura dei rischi di reato

In via preliminare, per quanto concerne l'individuazione dei soggetti che possono, in linea teorica, commettere i reati individuati nella Mappatura effettuata nell'immediato prosieguo, si impongono alcune precisazioni.

Le fattispecie indicate sono, di solito, realizzate in forma plurisoggettiva, mediante concorso tra soggetti apicali (legale rappresentante, consiglieri, soggetti che svolgono funzioni di direzione) e soggetti sottoposti agli apicali: agli esponenti aziendali possono peraltro aggiungersi soggetti esterni alla Società, che con la stessa, a vario titolo, collaborano.

Inoltre, alcuni reati possono essere perpetrati con il concorso omissivo degli organi di controllo, vale dire il collegio sindacale o la società di revisione ove esistente.

Ad esempio: le false comunicazioni sociali sono un reato proprio dell'amministratore, ma possono essere realizzate con il concorso del responsabile amministrativo; ulteriore partecipazione esecutiva potrebbe attribuirsi al consulente esterno che cura la contabilità; altro profilo di agevolazione potrebbe ascriversi al collegio sindacale e all'eventuale omesso o insufficiente controllo *ex post* della società di revisione.

Quanto esposto, va aggiunto, potrebbe ulteriormente essere complicato dalla partecipazione di soggetti incardinati presso l'area amministrativa, distinti dal relativo Responsabile.

Considerazioni analoghe valgono anche per i rapporti con la Pubblica Amministrazione, per l'improprio utilizzo di strumenti informatici ed in generale per tutti i reati dolosi che chiamano abitualmente in causa una pluralità di soggetti operanti all'interno dell'ente.

2.4 Risk assessment e gap analysis

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 è stata originariamente effettuata una analisi comparativa ("gap analysis") tra l'organizzazione già in essere (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruità e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità dei controlli, e così via) ed i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida applicabili.

Attraverso tale analisi è possibile individuare eventuali necessità di adeguamento del Modello Organizzativo con riferimento alle aree di attività a rischio individuate.

Sulla base dell'analisi svolta, si è quindi distinto in primo luogo in base alla gravità del reato (molto bassa, bassa, media, alta, molto alta), in virtù delle sanzioni applicabili all'ente; quindi, il grado potenziale di rischio reato (molto basso, basso, medio, alto, molto alto) che misura la valutazione dell'esposizione potenziale al "rischio 231" per ciascuna combinazione

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

reato/processo/attività dell'Ente; tale grado potenziale di rischio reato è stato poi soppesato con i controlli effettuati, distinguendo tra controlli specifici e controlli generici; ne è così derivato il c.d. rischio residuo, a fronte delle procedure già esistenti nella Società e dei controlli suggeriti ed imposti dal Modello.

Le fattispecie di rilievo per la Società sono state riviste in sede di aggiornamento del presente Modello.

Di conseguenza, per tutte le tipologie di reato per le quali il grado potenziale di rischio reato è risultato essere anche molto basso, ma non trascurabile, si è ritenuto necessario – nella Parte Speciale del Modello Organizzativo – la previsione di specifici standard di controllo. Pertanto, sono stati definiti appositi protocolli per i seguenti reati presupposto:

- *Art. 24 - indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;*
- *Art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;*
- *Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata;*
- *Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, abuso d'ufficio;*
- *Art. 25 bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio;*
- *Art. 25 ter - Reati societari;*
- *Art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;*
- *Art. 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale;*
- *Art. 25 septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;*
- *Art. 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio;*
- *Art. 25 octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;*
- *Art. 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;*
- *Art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;*
- *Art. 25 undecies - Reati ambientali;*
- *Art. 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;*
- *Art. 25 terdecies - Razzismo e xenofobia;*
- *Art. 25 quinquiesdecies - Reati tributari;*
- *Art. 25 sexiesdecies - Contrabbando;*

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- *Art. 25 septiesdecies - Delitti contro il patrimonio culturale;*
- *Art. 25 duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;*
- *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”.*

Per quanto riguarda i reati commessi all'estero, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati presupposto consumati all'estero, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- a) il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- b) l'Ente deve avere la sede principale in Italia;
- c) l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale;
- d) se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- e) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- f) il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

Per quanto concerne gli altri reati presupposto, ed in particolare:

- *Art. 25 bis – “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”;*
- *Art. 25 quater.1 – “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”;*
- *Art. 25 sexies – “Abusi di Mercato” - contratto a pronti su merci e riacquisto azioni proprie;*
- *Art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;*

si è ritenuto che la specifica attività svolta dall'Ente e i principi organizzativi di natura generale non determinino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Per tali reati si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello Organizzativo e nel Codice etico.

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Rispetto alla funzionalità proprie del Modello 231, l'attività di analisi dei processi aziendali è stata e dovrà essere aggiornata in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio, nonché a seguito di rilevanti modifiche dei processi aziendali o di altri avvenimenti ritenuti significativi.

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Capitolo III

L'Organismo di Vigilanza

3.1 I requisiti dell'ODV

Il D. Lgs. n. 231/2001, all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, l'istituzione di un Organismo *interno* all'Ente - c.d. *Organismo di vigilanza* (di seguito "*l'Organismo*" o "*OdV*") - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Oltre quanto già previsto in introduzione, l'organo amministrativo di Interporto Orte s.r.l. ritiene opportuno precisare i requisiti soggettivi che consentono la **nomina dell'ODV**, al fine di garantire il conseguimento dell'autonomia e indipendenza voluti dal D.Lgs. 231/2001:

- L'ODV (se monocratico) o la maggioranza dei suoi membri (se collegiale) possono anche ricoprire altre cariche operative nell'ambito della Società in attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee guida di Confindustria;
- l'ODV o i suoi membri non devono avere rapporti di parentela con i soggetti apicali ex D.Lgs. 231/2001;
- l'ODV o i suoi membri non devono intrattenere altri rapporti patrimoniali con la Società o con i soggetti apicali ex D.Lgs. 231/2001;
- l'ODV o i suoi membri non devono comunque avere interessi in conflitto con la Società;
- l'ODV o i suoi membri non devono aver subito condanne per reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001;
- l'ODV o i suoi membri devono avere specifiche competenze professionali in materia ispettiva, consulenziale, contabile o giuridica;
- **Per garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, l'ODV è provvisto di un budget e di proprie risorse, che ne assicura la piena indipendenza.**

3.2 Nomina, revoca e durata

L'ODV è nominato dall'organo amministrativo. La nomina è comunicata a ciascun componente, il quale deve accettare formalmente l'incarico.

L'ODV (o taluno dei suoi membri) è revocato dall'organo amministrativo. La revoca può essere disposta soltanto per i seguenti motivi:

- sopravvenuta sussistenza di una delle cause di incompatibilità sopra elencate (l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni; l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, di

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza; un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello; il venir meno all'obbligo di riservatezza; il sopraggiungere di uno dei motivi di ineleggibilità o di decadenza);

- negligenza nell'esercizio delle funzioni.

Spetta all'organo amministrativo la nomina, senza indugio, di altro ODV (o di taluno dei suoi membri) nelle ipotesi di impossibilità sopravvenuta di funzionamento dello stesso per morte, impedimento permanente, dimissioni dalla carica o decadenza dalla carica stessa.

All'infuori di tale ipotesi, l'ODV resta in carica per l'intero periodo stabilito.

In ogni caso, ciascun componente dell'OdV rimane in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo.

3.3 Identificazione dell'ODV

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee guida di Confindustria, la Società ha optato per una composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati. L'Organismo di Vigilanza viene nominato in base alle specifiche competenze ed esperienze professionali rilevabili dai *curriculum*. Sulla base di quanto sopra esposto, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato ad un Organismo di Vigilanza monocratico, che – se dotato di indispensabili poteri di iniziativa, autonomia e controllo – potrà essere anche interno.

Nello svolgimento della propria attività, l'ODV verrà assistito dalle risorse necessarie, di volta in volta individuate, fra il personale della Società.

L'ODV potrà servirsi, ove necessario, dell'assistenza di consulenti esterni.

L'organo amministrativo assegna all'ODV una dotazione finanziaria congrua per l'efficace e costante svolgimento dei suoi compiti.

3.4 Funzioni e poteri dell'ODV

L' ODV svolge le seguenti funzioni:

- controlla, di concerto con le competenti funzioni aziendali, che le misure organizzative, gestionali e di controllo, previste nel Modello, siano effettivamente attuate;
- conduce ricognizioni periodiche dei processi aziendali, al fine di avere a disposizione una mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- effettua verifiche periodiche su determinate operazioni o atti specifici nelle aree di attività a rischio, ferma restando la possibilità di controlli a sorpresa. A tal fine può accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- verifica la corretta formazione del personale in relazione al contenuto del Modello;
- dispone, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività della Società o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- svolge attività Informazione e formazione sul contenuto del Modello, mediante la promozione di iniziative specifiche e la risposta a richieste interne di chiarimento e /o di consulenza;
- raccoglie e conserva le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, che pervengono da altri organi o funzioni aziendali;
- raccoglie e conserva le segnalazioni di eventuali violazioni;
- formula proposte sanzionatorie agli organi e ai funzionari competenti per il caso di violazione del Modello;
- si coordina con le altre funzioni aziendali coinvolte nei processi rilevanti; si coordina con il Collegio Sindacale al fine di effettuare una vigilanza efficace sul rispetto della normativa applicabile e sulla effettiva attuazione del Modello. A tal fine, gli sono riconosciuti tutti i poteri necessari per il corretto espletamento dei compiti che gli sono assegnati, in particolare con riferimento alla puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- conduce indagini interne in seguito a segnalazioni di eventuali violazioni del presente Modello, ove ritenute serie e attinenti a condotte potenzialmente dannose per la Società; se ritiene di non procedere all'accertamento di una segnalata violazione, deve redigere motivata relazione, che va comunicata all'organo amministrativo e all'organo di controllo.

Tutto il personale della Società è tenuto a collaborare con l'ODV nello svolgimento delle sue funzioni, eventualmente fornendo allo stesso la documentazione aziendale richiesta.

L'ODV e le persone designate a suo supporto si obbligano a non rivelare ingiustificatamente all'esterno alcuna informazione che abbiano appreso nell'esercizio delle proprie funzioni.

La segnalazione di eventuali violazioni delle procedure previste nel presente Modello può essere inoltrata, oltre che per la linea gerarchica, anche direttamente all'ODV, in forma scritta, ai seguenti indirizzi:

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- a. tramite posta ordinaria da inviare in Località Piscinale s.n.c. Orte (VT), Segreteria Interporto Orte s.r.l., all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza 231 di Interporto Orte s.r.l.
- b. tramite posta elettronica ordinaria all'indirizzo email: info@interportodiorte.it
- c. tramite incontro diretto, ove il segnalante ne faccia richiesta tramite uno dei canali sopra indicati.

La corrispondenza destinata all'Organismo di vigilanza non deve essere aperta prima che sia pervenuta allo stesso.

La Società si obbliga a non effettuare alcuna misura ritorsiva nei confronti del personale che si sia rivolto all'ODV.

3.5 Obblighi di segnalazione verso l'ODV

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a portare a conoscenza dell'ODV qualunque tipo di informazione, sia nei casi previsti nel Modello, sia in ogni altro caso in cui l'informazione, anche proveniente da terzi, possa avere attinenza con l'attuazione del Modello stesso.

All'ODV devono essere comunicate le eventuali informative concernenti:

- qualsiasi tipologia di documenti dai quali si evinca la pendenza di indagini per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, anche contro ignoti;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dipendenti o dei dirigenti per qualsivoglia tipologia di reato;
- i rapporti e la documentazione rilevante predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'esercizio della loro attività di controllo, dai quali possano emergere profili di contrasto con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
- le decisioni conclusive dei procedimenti disciplinari;
- le anomalie o atipicità rilevanti riscontrate, nell'ambito delle informazioni disponibili, nelle aree di attività a rischio che richiedono interfaccia con la Pubblica Amministrazione.

Le Funzioni aziendali sono tenute alla trasmissione all'ODV di tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento della sua funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

3.6 Flussi di informazione dall'ODV

L'ODV redige con cadenza annuale, una relazione sullo stato dell'attuazione del Modello, da sottoporre all'organo amministrativo. L'ODV può comunque riferire quando lo ritenga opportuno ai soggetti competenti.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

In particolare, l'Organismo deve predisporre una relazione di sintesi delle attività svolte, indicando, tra l'altro:

- i controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- le raccomandazioni finalizzate a porre rimedio alle carenze ed eccezioni accertate.

3.7. Attività di relazione da parte dell'ODV

Il Decreto, all'art. 6, co. 2, lett. d), dispone che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

L'obbligo informativo è rivolto a tutti i Destinatari del Modello. In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

a) che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore di 150 euro, provenienti da o destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore modico (per tali intendendosi quelli d'uso in relazione alle circostanze), provenienti da o destinati a soggetti privati;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, l'Ente o i suoi dipendenti;
- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero alla motivazione della loro archiviazione;
- eventuali segnalazioni concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione da Interporto Orte s.r.l., sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
- copia dei verbali delle riunioni periodiche annuali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le eventuali comunicazioni dei Revisori riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

A tal proposito, l'OdV ha attivo un canale di comunicazione dedicato per i flussi informativi che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello.

b) Relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, incluse, in via non esaustiva:

- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure di Interporto Orte s.r.l. vigenti;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- le eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti di Interporto Orte s.r.l.;
- l'informativa sul budget annuale di spesa e/o investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza; gli eventuali aggiornamenti del DVR;
- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi e di unità organizzative e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- le eventuali decisioni relative alla richiesta, avente ad oggetto l'erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello locale/nazionale che Interporto Orte s.r.l. ha indetto nello svolgimento della propria attività;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato.

In ogni caso, i responsabili delle strutture interessate dalle attività a rischio comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

In particolare, devono comunicare all'OdV ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte e informazioni disponibili.

3.8. La relazione da parte dell'ODV nei confronti degli organi direttivi di Interporto Orte s.r.l.

L'OdV effettua una costante e precisa attività di reporting agli organi di Interporto Orte s.r.l., e in particolare relaziona, per iscritto, su base annuale, all'organo amministrativo e all'organo di controllo, sull'attività di verifica e controllo compiuta nell'anno e sull'esito della stessa, fornendo pure un'anticipazione sulle linee generali di intervento per l'anno successivo.

La relazione all'organo amministrativo e all'organo di controllo viene inviata per posta elettronica certificata.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre Interporto Orte s.r.l. al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni di Interporto Orte s.r.l. nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere detenute e conservate presso gli uffici dell'OdV.

In ogni caso l'OdV, in presenza di particolari necessità o in caso di urgenza, relaziona all'organo amministrativo, il quale assume le determinazioni più opportune.

In aggiunta alle relazioni periodiche, nel corso del proprio incarico l'OdV:

- ha facoltà di rivolgersi, riferire o comunque relazionare all'organo amministrativo in tutti i casi in cui ritenga opportuno o necessario un coinvolgimento o un intervento immediati dell'organo amministrativo stesso;
- qualora richiesto relaziona agli organi di controllo in merito alla propria attività.

3.9 Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha tra l'altro modificato l'art. 6 del Decreto⁵, la Società ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni di disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (ad esempio lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo, ecc.).

Tramite i canali interni di segnalazione possono essere effettuate segnalazioni di "violazioni" che, alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, sono costituite da comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato inerenti violazioni di disposizioni nazionali che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi.

Interporto Orte s.r.l. ha individuato l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 quale Gestore dei canali di segnalazione interna, conformemente alle prescrizioni di cui al «Decreto Wistleblowing», con il compito di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative in materia di ricezione, analisi e riscontro alle segnalazioni pervenute.

⁵ D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", pubblicato in G.U. n. 63 del 15 marzo 2023.

Le disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023; fino a tale data, si applicano le disposizioni di cui all'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.Lgs. n. 231/2001. Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del presente decreto ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

In particolare, la Società ha attivato i seguenti canali interni che consentono di effettuare segnalazioni:

- a. tramite posta ordinaria da inviare in **Località Piscinale snc - Orte (VT)**, Segreteria Interporto Orte s.r.l., all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza 231 di Interporto Orte s.r.l.;
- b. tramite posta elettronica ordinaria all'indirizzo email: info@interportodiorte.it
- c. tramite incontro diretto, ove il segnalante ne faccia richiesta a mezzo di uno dei canali sopra indicati.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

In particolare, la Società ha previsto specifiche misure a tutela del *whistleblower* e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 è nullo.

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, il Sistema disciplinare adottato dalla Società (allegato al presente Modello) prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite, con particolare riferimento:

- ai casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art. 21 del citato Decreto;
- ai comportamenti ritorsivi posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica⁶ che provocano o possono provocare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;

⁶ Esemplificate nell'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di merito negative o le referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- alle violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- alle condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- al mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

La gestione delle segnalazioni è disciplinata da una specifica procedura interna Whistleblowing, che regola i canali di segnalazione attivati dalla Società e il relativo funzionamento, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante.

La Società predispone un'apposita informativa per i destinatari esterni, destinata alla pubblicazione in apposita sezione del sito internet aziendale.

3.10. Il sistema disciplinare

Interporto Orte s.r.l. ha adottato un Sistema Disciplinare per sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle procedure previste dal Modello commesse sia dai soggetti posti in posizione "apicale", sia da quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della stessa.

Il Sistema Disciplinare è stato consegnato per via telematica ai soggetti in posizione apicale e parimenti verrà fatto per i dipendenti.

Il Sistema Disciplinare indica tra i soggetti passibili di sanzione:

- i) i soggetti apicali;
- ii) i dipendenti;
- iii) i terzi destinatari.

Le possibili violazioni sono suddivise in due categorie; sono, inoltre, appositamente evidenziate le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ordinate secondo un ordine crescente di gravità.

Nel Sistema Disciplinare sono indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello. Con specifico riguardo ai terzi destinatari, sono previste, tra le altre, sanzioni di natura

tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) annullamento di una licenza o di un permesso; q) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

contrattuale. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Infine, il Sistema Disciplinare regola il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, prevedendo una fase della contestazione della violazione all'interessato e una fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Infine, il Sistema Disciplinare definisce un procedimento sanzionatorio nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del soggetto che ha effettuato una segnalazione ai sensi della procedura prevista da Interporto Orte s.r.l., ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dalla procedura di gestione delle segnalazioni; il soggetto che le ha poste in essere soggiacerà alle misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono relativamente alla posizione aziendale ricoperta. Alle stesse sanzioni soggiace il segnalante che ha effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Capitolo IV

Diffusione del Modello e formazione del personale

4.1. La comunicazione e la formazione sul modello

Il Modello tiene conto della realtà di Interporto Orte s.r.l. e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei 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 e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

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

È obiettivo di Interporto Orte s.r.l. garantire una corretta conoscenza da parte dei destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

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.

4.2. La diffusione del Modello organizzativo

L'organo amministrativo procede alla diffusione del presente Modello secondo le modalità di seguito indicate.

Viene consegnata una copia, anche elettronica, del Modello ai membri dell'organo amministrativo, ai procuratori, al revisore legale e ai dipendenti della Società.

Il Modello potrà essere inoltre pubblicato, secondo le modalità ritenute più opportune, nella bacheca aziendale e nella rete informatica delle società.

Il Modello, con gli allegati, è comunicato formalmente a tutta la Società e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna. I dipendenti verranno adeguatamente informati e riceveranno una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sul Codice Etico. È altresì prevista la pubblicazione di una copia del Codice Etico e del Modello.

I Consulenti e i terzi verranno informati del contenuto del Modello e della necessità che l'azienda adotti un comportamento conforme al modello D.Lgs. 231/2001. Al momento della stipula dei contratti dovranno impegnarsi, con apposita dichiarazione, ad osservare le norme del Modello durante lo svolgimento delle attività da cui possono originare potenziali rischi.

In particolare, potranno essere previste:

- (i) informative *ad hoc* per i soggetti esterni, aventi ad oggetto il rispetto del Modello e dei principi sanciti nel Codice Etico;

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

- (ii) clausole risolutive espresse nei contratti relativi a forniture o collaborazioni (quale che sia la veste giuridica) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico e della normativa D.Lgs. 231/2001 (es.: *“Interporto Orte s.r.l. nella conduzione dei propri affari e nella gestione dei propri rapporti si riferisce ai principi e alle disposizioni contenuti nel proprio Modello organizzativo e nel proprio Codice Etico. La violazione delle disposizioni contenute nel Modello organizzativo e nel Codice Etico da parte di [controparte contrattuale] potrà comportare, a seconda della gravità dell’infrazione, anche la risoluzione del presente contratto, oltre al risarcimento dei danni conseguenti”*). La clausola andrà adattata al tipo di contratto (fornitura, consulenza ecc.);
- (iii) criteri di valutazione di collaboratori, consulenti e fornitori che prevedano l’esclusione automatica di quei soggetti che non si siano uniformati alla normativa D.Lgs. 231/2001.

Relativamente ai rapporti intrattenuti con i Fornitori / Subappaltatori, la Società potrà mettere a disposizione degli stessi una copia del presente Modello, affinché siano informati delle disposizioni in esso contenute. Al momento della sottoscrizione del contratto il fornitore deve dichiarare:

- (i) di aver preso visione del Modello adottato dalla Società;
- (ii) di aderire ai principi di deontologia aziendale contenuti nel Codice Etico;
- (iii) di essere a conoscenza che la violazione dei principi del Codice Etico e della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte del contraente (fornitori e subappaltatori) determinerà la risoluzione di diritto del contratto stipulato con Interporto Orte s.r.l., fatta salva ogni conseguenza di legge.

4.3. La formazione del personale

La formazione del personale sulle problematiche etiche e di prevenzione dei reati costituisce un punto qualificante del Modello organizzativo.

Gli incontri formativi riguarderanno in particolare il personale delle aree a rischio.

La partecipazione agli incontri è obbligatoria e contribuisce all’adempimento del rapporto di lavoro con la Società.

L’organo amministrativo provvede all’organizzazione, almeno una volta l’anno e, comunque, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di:

- una riunione informativa finalizzata all’illustrazione del contenuto e di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello e del Codice etico, cui dovranno partecipare tutti i soggetti coinvolti nell’attività della Società, i dipendenti e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati;

- una riunione con i responsabili di funzione al fine di discutere sulle procedure aziendali richiamate nel Modello e sulle problematiche applicative delle altre misure organizzative aziendali.

Ai fini sopra indicati, la formazione potrà essere svolta in occasione della riunione di formazione annuale prevista nel Sistema di Gestione della Qualità.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti, del Codice Etico, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

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

Interporto Orte s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

ALLEGATI

1. Atto costitutivo e Statuto di Interporto Orte s.r.l.
2. Codice etico;
3. Sistema Disciplinare;
4. Elenco reati presupposto;
5. Documento di valutazione dei rischi ex D.Lgs. 81/2008 (DVR);
6. Visura camerale della Società.