

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001

ATAM S.p.A.

DEFINIZIONI

- ‘Atam S.p.A.’ o la ‘Società’: Atam S.p.A. con sede legale in Arezzo, Loc. Case Nuove di Ceciliano n°. 45/9.
- ‘Agenti’: coloro con i quali Atam S.p.A. ha un rapporto di agenzia con o senza rappresentanza;
- ‘Attività Sensibili’: le attività e/o operazioni di Atam S.p.A. nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.
- ‘CCNL’: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (contratto per i dipendenti territorio distribuzione e servizi) attualmente in vigore ed applicato da Atam S.p.A..
- ‘Codice Etico’: il Codice Etico adottato da Atam S.p.A..
- ‘Consulenti’: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Atam S.p.A. sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.
- ‘D.Lgs. 231/2001’ o ‘Decreto’: il Decreto Legislativo 08.06.2001 n°. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- ‘Dipendenti’: tutti i dipendenti di Atam S.p.A. (compresi i dirigenti).
- ‘Fornitori’: fornitori di beni e servizi della Società, professionali e non, inclusi quelli di natura finanziaria.
- ‘Linee Guida Confindustria’: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, approvate da Confindustria in data 07.03.2002 e successivi aggiornamenti.
- ‘Modello’: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.
- ‘Organi Sociali’: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Atam S.p.A..
- ‘Organismo di Vigilanza’ o ‘OdV’: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello (come qui di seguito definito) e al relativo aggiornamento.
- ‘P.A.’: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- ‘Partner’: controparti contrattuali di Atam S.p.A., sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società avvenga ad una qualunque forma di rapporto di collaborazione contrattualmente regolato (associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle Attività Sensibili.
- ‘Reati’: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.

CAPO I

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo n° 231/2001.

In data 08.06.2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29.09.2000 n° 300 - il D.Lgs. 231/2001 (in vigore dal 04.07.2001) recante la '*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*'.

Tale provvedimento, mediante il quale il legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 5, comma 1).

In tal modo, qualora uno dei soggetti sopra elencati, ponga in essere uno dei reati (presupposto) previsti dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale dell'agente si aggiunge anche le responsabilità amministrative dell'Ente nel cui interesse o vantaggio sono stati commessi i predetti reati.

Tipologie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

Le fattispecie di reato rilevanti per la configurazione della responsabilità amministrativa dell'ente, i cosiddetti 'reati presupposto' di detta responsabilità, sono quelli indicati nel documento "Tipologie di reato previste dal D.Lgs. 231/01" che è disponibile sul Sito aziendale e viene mantenuto aggiornato in funzione delle novità legislative.

La tipologia di sanzioni prevista dal D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12);
- sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17);
- confisca (art. 19);
- pubblicazione della sentenza (art. 18).

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'ammontare della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la qualificazione e quantificazione della responsabilità amministrativa.

Le *sanzioni pecuniarie* trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto 231/01 e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per 'quote', in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di €. 258,23 ad un massimo di €. 1.549,37. 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. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le *sanzioni interdittive*, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto 231/01, si applicano in aggiunta alle

sanzioni pecuniarie e si distinguono come segue:

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

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente nei casi espressamente previsti dal legislatore purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso:
 - da un soggetto in posizione apicale;
 - da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti contestati all'Ente.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Uno degli aspetti di maggiore interesse consiste nella circostanza che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando persistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato ed emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede (art. 45); Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) 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, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e, soprattutto, abbia eliminato le carenze gestionali che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi di gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la sola pena pecuniaria.

La *confisca* del prezzo o del prodotto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

La *pubblicazione della sentenza di condanna* è infine una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Per completezza di esposizione, si deve aggiungere che l'Autorità Giudiziaria può altresì disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata 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).

Il presupposto di esclusione della responsabilità dell'Ente: l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il D.Lgs. 231/01, agli artt. 6 e 7, prevede una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, '*modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati*' considerati;
- di avere istituito un *Organismo di Vigilanza* e controllo interno, dotato di autonomi poteri, con il

compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento;

- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione dell'ente;
- l'Organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione ed all'osservanza del Modello di organizzazione adottato dall'ente.

Il D.Lgs. 231/01 disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione, indicando i seguenti principi di ordine generale, parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato (art. 6, 2° comma):

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (OdV);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata (art. 7), l'ente sarà ritenuto responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Anche in questo caso, l'adozione e l'efficace attuazione preventiva del Modello comporta l'esclusione della responsabilità dell'ente.

In tal modo il Modello dovrà prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. L'efficace attuazione del Modello sarà tale allorquando sia prevista:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, 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.

CAPO II

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI ATAM S.p.A.

L'Azienda.

L'Azienda Territoriale Arezzo Mobilità (ATAM in sigla) ha sede legale in Arezzo, Loc. Case Nuove di Ceciliano n°. 45/9. Dal 19.02.1996 è iscritta al Registro delle Imprese presso la Camera di Commercio, Industria, Agricoltura e Artigianato di Arezzo, con il numero 92004460512, al Repertorio Economico Amministrativo, con il numero 106838, dal 26.01.1995.

Il capitale sociale, suddiviso in 93.160 azioni, del valore di € 51,65 cadauna, è di 4.811.714,00 euro, interamente versato.

L'A.t.a.m. è stata costituita dal Comune di Arezzo nel 1964 come Azienda municipalizzata per lo svolgimento dei servizi di trasporto pubblico locale nell'ambito del territorio comunale. Ai servizi inizialmente affidati si sono aggiunti, nel tempo, la gestione del bus terminal di Arezzo e la gestione dei parcheggi a pagamento.

In data 01.01.1995, giusta deliberazione del Consiglio Comunale di Arezzo n°. 336, del 21 dicembre 1994, la municipalizzata è stata oggetto di trasformazione in Azienda Speciale, in conformità a quanto previsto dall'articolo 23 della Legge n°. 142/90, conseguendo da tale data la personalità giuridica e quindi una propria soggettività tributaria e l'iscrizione al Registro delle Società in data 30.12.1994 con il numero 15.949.

L'azienda speciale, in data 18.12.1998, con atto unilaterale del Sindaco di Arezzo, è stata trasformata in società per azioni.

A seguito di istanza del Sindaco di Arezzo del 22.12.1998, la Società è stata regolarmente iscritta nel registro delle imprese con procedimento di omologa perfezionatosi il 24.02.1999.

A far data dal 01.01.2007, il Socio Unico Comune di Arezzo, con delibera del Consiglio Comunale n°. 147, del 15.12.2006, ha deliberato l'affidamento diretto in regime concessorio, nella formula denominata 'in house providing', del servizio di gestione dei parcheggi e delle aree di sosta a pagamento della città di Arezzo fino al 09.03.2013.

In adempimento alle volontà del Socio Comune di Arezzo che, in data 04.12.2006 (delibera Consiglio Comunale n°. 128), ha delegato il C.d.A. di Atam S.p.A. ad elaborare un piano industriale finalizzato alla riduzione dei costi del servizio TPL nel territorio del Comune di Arezzo, anche attraverso ipotesi di concentrazione societaria, il C.d.A. di Atam S.p.A. ha stipulato, in data 27.12.2007, un contratto di cessione del ramo d'impresa trasporti in favore di Lfi S.p.A..

In considerazione dell'avvenuta cessione del ramo di azienda, in data 01.03.2008, 112 dipendenti Atam sono stati trasferiti presso la società Lfi SpA acquirente, mentre 6 dipendenti, di cui 4 amministrativi e 2 tecnici sono rimasti per la gestione del servizio parcheggi. Nel corso del 2008 sono stati assunti 5 ausiliari della sosta. Con decorrenza dal 01.07.2008, il Dott. Ing. Luca Ricci è stato nominato Direttore Generale di Atam S.p.A. Nel corso dell'anno 2008 Atam S.p.A. e il Socio Comune di Arezzo hanno provveduto alla stipula del nuovo contratto di servizio per la gestione dei parcheggi e delle aree di sosta della città di Arezzo e, in virtù della nuova veste sociale acquisita a seguito della vendita del Trasporto pubblico locale, si è provveduto al cambiamento della ragione sociale in ATAM S.p.A., - Azienda Territoriale Arezzo Mobilità.

I rapporti con i destinatari dei servizi sono disciplinati dai regolamenti e dalla 'Carta dei Servizi' pubblicata ogni anno e adottata ai sensi e per gli effetti delle leggi e normative regionali, della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27.01.1994, nonché delle disposizioni contenute nel decreto legge 12.05.1995, n°. 163, convertito nella legge 11.07.1995 n°. 273.

L'ambito di specifico interesse è rappresentato dal territorio del Comune di Arezzo.

Il Modello di governance.

Il sistema di governance e la struttura organizzativa sono predisposti in modo tale da permettere alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi stabiliti, garantendo la massima efficienza ed efficacia operativa.

Il governo dell'Ente è affidato a:

Assemblea dei soci: è competente a deliberare in materia di ordinaria e straordinaria amministrazione, sulle materie alle stesse riservate dalle legge e dallo Statuto.

Amministratore Unico: è investito dei più ampi poteri di amministrazione della Società per il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalle legge e dallo statuto.

All'Amministratore Unico spetta definire l'indirizzo strategico, definire e verificare l'efficienza dell'assetto organizzativo e amministrativo della Società nonché la rappresentanza legale e generale dell'Azienda.

Direttore generale: assicura la realizzazione delle delibere dell'Amministratore Unico e dell'Assemblea dei Soci. Assume ogni provvedimento necessario per dare attuazione alle direttive dell'Amministratore Unico in tema di ordinaria amministrazione.

L'assetto organizzativo.

La struttura organizzativa della società è orientata a garantire la separazione dei compiti e responsabilità tra le funzioni operative e di controllo da un lato e la massima efficienza possibile dall'altro.

La struttura organizzativa è articolata nelle seguenti aree aziendali:

- Amministratore Unico
- Direzione Generale.
- Responsabile Gestione Qualità.
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione.
- Responsabile Area Amministrativa.
- Responsabile Area tecnica.

L'Area Amministrativa comprende la Contabilità generale, gli Approvvigionamenti le Risorse Umane, la Segreteria e la Gestione del personale ausiliario della sosta.

L'Area Tecnica comprende la progettazione e la realizzazione di nuove aree di sosta oltre alla manutenzione di quelle esistenti.

I compiti e le responsabilità delle diverse funzioni aziendali sono descritte e formalizzate attraverso il sistema qualità in apposite schede mansioni e competenze.

La Società è in possesso della seguente certificazione:

- UNI EN ISO 9001:2008; certificato n°IT08/0348 del 18/07/2014 Rev. 5 certificata dal 7/4/2008

Promuove, come da normative, le varie visite ispettive di mantenimento.

Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello.

Scopo del Modello istituito da Atam S.p.A. è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure, strumenti normativi e attività di controllo, volto principalmente a prevenire (controllo ex ante) la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata alle Linee Guida Confindustria quale utile strumento di orientamento per l'interpretazione e l'analisi delle implicazioni giuridiche ed organizzative derivanti dell'introduzione del D.Lgs. 231/01.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio, intese come le attività nel cui ambito è ipotizzabile la commissione di reati e l'evidenza delle fasi principali che caratterizzano le singole operazioni a rischio, il Modello si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Atam S.p.A. la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo a proprio carico ma anche a carico della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Atam S.p.A. in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) contrarie alla legge e ai principi etico-sociali cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'individuazione delle aree di attività a rischio dell'Azienda;
- la manutenzione di adeguate procedure aziendali a presidio delle aree di attività a rischio in modo integrato con la regolamentazione dei sistemi di controllo dei processi aziendali;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite (Codice Etico);
- l'istituzione e conseguente attribuzione ad un Organismo di Vigilanza e controllo (OdV in sigla) di specifici compiti di vigilanza e di attuazione di quanto previsto nel Modello;
- la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- la verifica dell'effettivo rispetto e efficacia del Modello e delle relative procedure aziendali di cui sopra con conseguente aggiornamento periodico;
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001
- l'attuazione di un adeguato sistema sanzionatorio.

La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una 'Parte Generale', contenente i principi e le regole di carattere generale aventi rilevanza in merito alle tematiche disciplinate dal D.Lgs. 231/2001, e da una 'Parte Speciale' nella quale viene analizzata la procedura di controllo e vigilanza da adottare per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001, astrattamente ipotizzabili nei confronti della Società in ragione dell'attività da questa svolta.

Dalle analisi dei rischi condotte nell'ambito dell'attività aziendale ai fini del D.Lgs. 231/2001, è emerso che i Processi Sensibili della Società riguardano allo stato principalmente (si veda nel dettaglio il Verbale dell'OdV dell'11 Novembre 2016):

- I reati legati alla Concussione e Corruzione.
- I reati di omicidio colposo e lesioni colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutele dell'igiene e della salute sul lavoro.
- I reati ambientali.

Non appaiono concretamente configurabili nella realtà societaria di Atam S.p.A.:

- I reati legati alle Mutilazioni genitali femminili.
- I Reati legati agli abusi di mercato.

Destinatari del Modello.

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;

- a tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- ai Consulenti, Partner, Fornitori, Agenti, procuratori e, in genere, ai terzi che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i 'Destinatari'.

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo paragrafo. Pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

Formazione delle risorse e diffusione del Modello.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è precipuo obiettivo di Atam S.p.A. quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento della sua adozione.

Ai nuovi assunti, invece, verrà consegnato un set informativo (ad es. CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, Codice Etico, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i Destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, Atam S.p.A. cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione, in particolare attraverso Corsi aziendali periodici aventi ad oggetto specifiche attività sensibili indicate dal D.Lgs. 231/01.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV che si avvarrà della collaborazione degli incaricati della gestione delle risorse umane o di consulenti esterni.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte dei Dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata secondo le disposizioni contenute nel Sistema sanzionatorio approntato dal Modello.

Relativamente ai Consulenti, ai Partner, ai Fornitori e agli Agenti, gli stessi devono essere informati al momento della stipula del relativo contratto - anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali - che Atam S.p.A. ha adottato in ambito di applicazione del D.Lgs. 231/01 il presente Modello ed il relativo Codice Etico, quali sono i principi fondamentali a cui gli stessi documenti si ispirano e le conseguenze in caso di loro violazione.

Modello e Codice Etico.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Infatti, sotto tale profilo:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di 'deontologia aziendale' che la medesima riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i suoi

destinatari;

- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

CAPO III

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Caratteristiche e requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 6, lett. b), D.Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello è affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In proposito le Linee Guida Confindustria, interpretando le disposizioni del Decreto, ne suggeriscono l'individuazione in un organo interno alla struttura della società, caratterizzato dai requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione, ed i cui membri siano in possesso di professionalità ed onorabilità adeguate al ruolo.

✓ Autonomia e indipendenza.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio Amministratore Unico) che sia dotato di risorse finanziarie adeguate delle quali quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, eventuali trasferte, etc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, ne siano titolari all'interno della stessa di funzioni con poteri di tipo esecutivo.

✓ Onorabilità e cause di ineleggibilità.

Non possono essere eletti membri dell'OdV e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (legge contro la mafia);
- coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 - per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01, fatto salvo il caso di sentenze emesse ex artt. 444 e ss. codice procedura penale comportanti l'applicazione di sole

sanzioni pecuniarie di importo non superiore a €. 1.500,00;

- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater TUF (D.Lgs. n. 58/1998).

✓ Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e di consulenza.

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio. E' necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

✓ Continuità d'azione.

L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. Costituisce quindi una struttura interna alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Composizione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza.

Le decisioni relative alla individuazione e nomina dei componenti sono demandate al Consiglio di Amministrazione di Atam S.p.A. mediante apposita delibera consiliare nella quale sono contenute le motivazioni delle scelte operate in ottemperanza alle prescrizioni contenute nel presente capitolo.

In considerazione dei compiti e delle funzioni di vigilanza e salvaguardia del Modello assegnati l'OdV della Società può essere sia di tipo collegiale che monocratico. E' altresì stabilito che all'OdV è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla Società.

L'OdV nominato, viene investito per un periodo coincidente con quello previsto per la restante durata della carica del Collegio Sindacale al momento della nomina. Gli OdV successivi saranno nominati per il periodo di tre anni, coincidente con la durata della carica del Collegio Sindacale.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte dell'Organo Dirigente.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'OdV:

- devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera B) del paragrafo che precede;
- non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con la Società, con società da essa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio Sindacale, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare immediatamente all'Organo Dirigente della Società e agli altri eventuali componenti dell'OdV l'insorgere di eventuali condizioni ostative alla propria autonomia e indipendenza.

Tutte le circostanze sopra individuate rappresentano ipotesi di incompatibilità con la carica di membro

dell'OdV e, qualora manifestate successivamente alla nomina, comportano la decadenza automatica dall'incarico così come la sopravvenuta incapacità e la morte.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'OdV non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/01;
- la violazione degli obblighi di riservatezza posti a carico dei membri dell'OdV;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in merito a trasferimento o sanzioni relative all'OdV ed ai suoi membri, allorquando essi siano dipendenti della Società, sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Organo Dirigente.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'OdV, i restanti membri ne daranno comunicazione tempestiva all'Organo Dirigente, il quale provvederà alla nomina del nuovo componente nei successivi trenta giorni.

Regole di convocazione e di funzionamento.

L'OdV si riunisce con cadenza almeno semestrale secondo un apposito ordine del giorno comunicato, in caso di Organo collegiale, ai partecipanti la seduta con almeno cinque giorni di anticipo. Le sedute possono svolgersi con la partecipazione personale dei componenti ovvero per video o tele conferenza (o in combinazione).

Nel caso di OdV collegiale per la validità delle sedute ed elle relative deliberazioni è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica. Le decisioni vengono assunte all'unanimità dei componenti dell'OdV, in caso di mancanza di unanimità, prevale la decisione maggioritaria.

Ogni riunione è documentata in forma riassuntiva in apposito verbale che riporta tutte le decisioni assunte dall'OdV. Tali verbali vengono conservati dall'OdV nel proprio archivio.

Nel caso di questioni urgenti che concernono l'applicabilità del Modello, l'Organo Dirigente ed il Collegio Sindacale di Atam S.p.A. possono richiedere che l'OdV si riunisca in apposita seduta nel termine di quindici giorni dall'avvenuta richiesta.

Funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'effettiva capacità del Modello di prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/01 è monitorata dall'OdV attraverso specifiche attività di vigilanza incentrate:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Partner, dei Fornitori e Agenti;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Sotto il profilo operativo l'OdV svolge i seguenti compiti.

Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:

- suggerisce e promuove l’emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpreta la normativa rilevante e verifica l’adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento, nonché l’opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente;
- valuta le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- indica le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l’esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- si coordina con il management aziendale per valutare o proporre l’adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando la competenza di quest’ultimo - e in particolare degli incaricati della gestione delle risorse umane - in merito alla decisione e alla irrogazione dei medesimi.

Verifiche e controlli:

- conduce ricognizioni sull’attività aziendale ai fini dell’aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- effettua periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Atam S.p.a., soprattutto nell’ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione;
- si coordina con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l’OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea sia informatica) che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management. a) sugli aspetti dell’attività aziendale che possono esporre Atam S.p.A. al rischio di commissione di reati; b) sui rapporti con i Consulenti, Partner, Fornitori e Agenti che operano per conto della Società nell’ambito di Attività Sensibili;
- si attiva e svolge le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- sollecita l’attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l’emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne.

Formazione:

- definisce i programmi di formazione per il personale e il contenuto delle comunicazioni periodiche ai dipendenti e agli Organi sociali, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/01;
- monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisponde la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d’uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso Modello;
- predisponde ed aggiorna con continuità l’eventuale spazio nell’Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/01 e al Modello.

Poteri dell'Organismo di Vigilanza.

All'OdV sono demandati autonomi poteri di iniziativa e controllo per vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società;
- potere di avvalersi della collaborazione di tutte le strutture e risorse della Società, senza limitazioni di tempo e di numero;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i destinatari del presente Modello in relazione a tutte le attività della Società;
- potere di richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per affrontare questioni urgenti inerenti la propria attività;
- potere di richiedere ai titolari delle funzioni aziendali di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, l'Organo Dirigente potrà approvare annualmente, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale ed in conformità alle risorse economiche disponibili, un preventivo di spesa per l'OdV da impiegare per il corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.), il cui utilizzo dovrà essere comunque autorizzato dall'Organo Dirigente e segnalato al Collegio Sindacale.

L'OdV non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale né sanzionatori. Detti poteri sono demandati agli organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti, sulle quali - nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate - ricade una responsabilità primaria per quanto concerne:

- il controllo delle attività e delle aree di competenza;
- l'osservanza del Modello da parte dei dipendenti sottoposti alla loro direzione;
- la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV di eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà in ogni caso richiedere ai dirigenti e agli Organi sociali specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello. In tal senso, tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale, nonché tutti i destinatari del Modello esterni alla Società, sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Partner, dei Fornitori e degli Agenti in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Atam S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Pertanto, tutti i dipendenti e gli Organi Sociali devono prontamente segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati contemplati o richiamati dalla normativa di cui al D.Lgs 231/01.

Tutti i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare prontamente all'OdV le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello di cui vengano a conoscenza.

Tutti i Consulenti, i Partner, i Fornitori e gli Agenti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente.

Tutte le segnalazioni all'OdV devono essere effettuate in forma scritta anche tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica che sarà indicato a tutti i destinatari del Modello.

Nel caso di segnalazione interna alla Società, il dipendente informerà direttamente il superiore gerarchico che provvederà a indirizzarla verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV, che potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime purché sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili a suo insindacabile giudizio;

Le segnalazioni dei Consulenti, Partner, Fornitori e Agenti, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Atam S.p.A., saranno effettuate direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

In ogni caso, Atam S.p.A. garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed assicura la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, gli Organi Sociali, i dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti, i Partner, i Fornitori e gli Agenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati che coinvolgono direttamente o indirettamente Atam S.p.A., suoi dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Partner, Fornitori e Agenti;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello e possano coinvolgere direttamente o indirettamente Atam S.p.A..

In ogni caso, qualora uno dei soggetti sopra indicati non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel presente Modello.

Attività di report dell'OdV verso il vertice aziendale.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due differenti tipologie di flussi informativi:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Organo Dirigente mediante la presentazione di note scritte e di dettagliate evidenze in merito alle attività in corso relative al controllo e prevenzione delle criticità indicate dal Modello nonché in ordine alle eventuali emergenze che si dovessero manifestare durante l'attività di verifica e controllo effettuata;
- la seconda, su base annuale, nei confronti dell'Organo Dirigente e del Collegio Sindacale, mediante un rapporto scritto nel quale viene esposta l'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche effettuate e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.), nonché il piano sintetico delle attività previste per l'anno successivo.

L'Organo Dirigente e il Direttore Generale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari l'OdV ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti inerenti l'esercizio delle proprie funzioni.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici, come ad esempio:

- con la Funzione Legale e Segreteria societaria per gli adempimenti sociali che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con il Responsabile delle Risorse Umane in ordine alla formazione e ai provvedimenti disciplinari;
- con i Responsabili Amministrazione in ordine alla gestione dei flussi finanziari;
- con gli RSPP, i datori di lavoro e il responsabile della Funzione Qualità Sicurezza e Ambiente per le tematiche relative alla sicurezza sul lavoro;
- con il Responsabile Area Tecnica.

Obblighi di riservatezza.

I componenti dell'OdV devono assicurare la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al presente Modello e, comunque, per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione preventivamente ricevuta.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'OdV deve essere conservato per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo e/o elettronico.

L'Organismo di Vigilanza ATAM S.p.A..

In ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 231/01 e considerato tutto quanto sopra indicato, l'Organo Dirigente di Atam S.p.A. ha ritenuto di nominare un OdV la cui composizione è riportata sul sito aziendale dove sono indicate anche le modalità di comunicazione.

CAPO IV

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Funzione del sistema disciplinare.

La definizione di un sistema di sanzioni comparate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, ha il duplice scopo di rendere efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza e di creare un deterrente, la sanzione appunto, tale da far tendere i soggetti coinvolti nella gestione, a non compiere azioni che violino il modello di organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, la definizione puntuale di un sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai.

La violazione delle singole regole comportamentali indicate nel presente modello di Gestione e Controllo e delle procedure e protocolli che lo compongono, commessa dal personale dipendente di Atam S.p.A. indicato nel presente capitolo, costituisce un illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei suddetti lavoratori tengono conto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di tutte le eventuali normative speciali applicabili.

Detti provvedimenti sono, in buona sostanza, quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicato in Atam S.p.A. e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni indicate in materia nel CCNL, nel codice disciplinare aziendale e nelle procedure aziendali riguardanti la gestione del personale dipendente nonché gli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni ai sensi della legge 300/1970.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Violazioni del Modello e relative sanzioni.

Fermi restando gli obblighi per il datore di lavoro stabiliti nello statuto dei lavoratori e nel CCNL applicato, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente modello come, ad esempio, non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc., ecc., oppure, adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello o alle procedure ivi richiamate che espongono la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati;

- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente modello, o delle procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata e comunque nei limiti imposti dal CCNL e dalle norme speciali in materia di sanzioni disciplinari.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV, e da parte degli organi preposti agli affari legali e alla gestione del personale, e rimanendo, quest'ultimo, responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su segnalazione dell'OdV e sentito, eventualmente, il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Atam S.p.A. intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo a Atam S.p.A. derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- 1) Incorre nel provvedimento di '*richiamo verbale*' il lavoratore che violi una delle procedure interne o dei protocolli previsti nel modello, come ad esempio non esaustivo, la mancata osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, l'omissione di svolgere controlli, ecc., l'adozione, nell'espletamento di attività nei processi sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite da Atam S.p.A..
- 2) Incorre nel provvedimento di '*ammonizione scritta*' il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività comprese nei processi sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- 3) Incorre nel provvedimento della '*multa*', non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
- 4) Incorre nel provvedimento della '*sospensione*' dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 3 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nei processi sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite

dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

- 5) Incorre nel provvedimento del '*licenziamento con preavviso*' (con diritto del datore di lavoro all'esonero immediato dalla attività lavorativa provvedendo alla liquidazione dei relativi emolumenti) il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.
- 6) Incorre nel provvedimento del '*licenziamento senza preavviso*' il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nei processi sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale c/o materiale per l'azienda.

Misure nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione delle prescrizioni indicate nel presente modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle regole indicate nel modello stesso, da parte di personale dipendente che ricopra la qualifica di dirigenti, Atam S.p.A. provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva applicabile tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione del modello da parte dell'Amministratore Unico l'OdV, informa il Collegio Sindacale e il Socio Unico della Società affinché prendano gli opportuni provvedimenti. Tali provvedimenti possono consistere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella revoca delle deleghe o della carica.

Misure nei confronti dei Sindaci.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV, informa l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Dirigente di Atam S.p.A. affinché prendano gli opportuni provvedimenti.

Misure nei confronti dei membri dell'Organo di Vigilanza.

In caso di violazione del presente modello da parte di uno o più membri dell'O.d.V., gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale e l'Organo Dirigente di Atam S.p.A i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

Misure nei confronti dei Consulenti, Partner, Fornitori e Agenti.

Ogni violazione da parte dei consulenti, dei partner, dei fornitori o degli agenti e rappresentanti delle regole di cui al presente modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati e sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal

D.Lgs. 231/2001.