
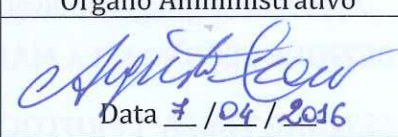


**Modello di organizzazione e di gestione  
ex Decreto Legislativo  
8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.**

Rev	Data	Descrizione
0	08.07.08	1^ Edizione
1	29.08.08	Revisione generale
2	22.09.08	Revisione Responsabili. Aree di rischio
3	23.09.08	Revisione Responsabili. Aree di rischio
4	17.10.08	Revisione Responsabili. Aree di rischio
5	19.12.08	Revisione generale
6	20.03.09	Revisione generale
7	05.03.10	Revisione a seguito dell'integrazione di nuovi reati e di modifiche organizzative (rif. OdS n° 3 del 15.07.2009)
8	06.04.16	Revisione a seguito dell'integrazione di nuovi reati e di nuove aree di rischio, aggiornamento del sistema disciplinare e adeguamento alle modifiche organizzative (rif. OdS n° 7 del 24/2/2016)

Controllato	Approvato
Direzione generale	Organo Amministrativo
 Data <u>6/04/2016</u>	 Data <u>7/04/2016</u>



AREA DI RISCHIO (2): Gestione dei rapporti con la PA .....	60
Principi di comportamento generali.....	60
Protocolli specifici.....	60
AREA DI RISCHIO (3): Stipula e gestione di contratti di fornitura (per le utenze) .....	61
Principi di comportamento generali.....	61
Protocolli specifici.....	61
AREA DI RISCHIO (4): Gestione del patrimonio immobiliare dell'azienda .....	62
Principi di comportamento generali.....	62
Protocolli specifici.....	62
AREA DI RISCHIO (5): Partecipazione a procedure per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi italiani o comunitari e il loro concreto impiego.....	63
Principi di comportamento generali.....	63
Protocolli specifici.....	64
AREA DI RISCHIO (6): Predisposizione di comunicazioni dirette ai soci o al pubblico o ad Autorità pubbliche di vigilanza riguardo la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società. ....	65
Principi di comportamento generali.....	65
Protocolli specifici.....	66
AREA DI RISCHIO (7): Operazioni sul capitale sociale da parte degli organi societari o di terzi.....	67
Principi di comportamento generali.....	67
Protocolli specifici.....	68
AREA DI RISCHIO (8): Approvvigionamento di beni e servizi.....	69
Principi di comportamento generali.....	69
Protocolli specifici.....	69
AREA DI RISCHIO (9): Distribuzione, vendita e verifica dei titoli di viaggio .....	70
Principi di comportamento generali.....	70
Protocolli specifici.....	70
AREA DI RISCHIO (10): Reclutamento e gestione delle risorse umane .....	71
Principi di comportamento generali.....	71
Protocolli specifici.....	71
AREA DI RISCHIO (11) Idoneità e tutela della salute dei lavoratori .....	72
Principi di comportamento generali.....	72
Protocolli specifici.....	72
AREA DI RISCHIO (12) Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro .....	74
Principi di comportamento generali.....	74
Protocolli specifici.....	74
AREA DI RISCHIO (13): Gestione sistema informatico.....	76
Principi di comportamento generali.....	76
Protocolli specifici.....	76
AREA DI RISCHIO (14): Erogazione di servizi di pubblica utilità.....	77
Principi di comportamento generali.....	77
Protocolli specifici.....	77
AREA DI RISCHIO (15): Gestione del parco circolante .....	78
Principi di comportamento generali.....	78
Protocolli specifici.....	78
AREA DI RISCHIO (16): Smaltimento rifiuti, gestione acque reflue ed emissioni in atmosfera .....	79
Principi di comportamento generali.....	79
Protocolli specifici.....	79

AREA DI RISCHIO (17) Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale .....	80
Principi di comportamento generali.....	80
Protocolli specifici.....	80
<b>SEZIONE QUARTA: MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....</b>	<b>81</b>
Premessa.....	81
Principi generali.....	81
Protocolli specifici.....	82

# PREMESSA

1. Col D.Lgs 8 giugno 2001, n. 231 (successivamente integrato da altre disposizioni normative) è stata introdotta nel nostro ordinamento la c.d. *responsabilità amministrativa da reato* delle società e, più in generale, degli enti (se pubblici, solo economici) e delle associazioni, siano essi forniti o meno di personalità giuridica. Si tratta di un decreto col quale, al fine di meglio garantire il rispetto della legalità nell'esercizio dell'attività economica, viene imposto agli enti forniti o meno di personalità giuridica (e dunque anche alle società commerciali) un meccanismo di auto-controllo la cui mancata attuazione può comportare l'infrazione, nei confronti dell'ente stesso, di un'ampia gamma di sanzioni che si aggiungono alla pena prevista per gli autori materiali del reato e che vengono irrogate dallo stesso giudice competente a conoscere ed a punire quegli autori.
2. In sostanza, qualora una persona che riveste (anche di fatto) la qualifica di amministratore, dirigente, rappresentante, preposto o dipendente della società commetta, anche di propria iniziativa, ma comunque nell'interesse o a vantaggio della società stessa, uno dei reati previsti dal D.lgs 231/2001, la responsabilità si estende anche alla società, nei confronti della quale potranno applicarsi, a seconda della gravità del fatto:
  - a) una sanzione pecuniaria (calcolata applicando delle quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di lire cinquecentomila ad un massimo di lire tre milioni);
  - b) una sanzione c.d. 'interdittiva', che può consistere nell'interdizione dell'attività, nella sospensione o revoca di atti autorizzatori rilasciati dalla P.A., nel divieto di stipulare contratti con la P.A., nell'esclusione da (o nella revoca di) agevolazioni, finanziamenti, sussidi o contributi, o infine nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - c) la confisca del prezzo o del prodotto del reato (e dunque dell'utile ricavato dalla società a seguito della commissione dell'illecito);
  - d) la pubblicazione della sentenza di condanna;
  - e) commissariamento.

La severità delle sanzioni è accresciuta dalla possibilità (è il caso in particolare delle sanzioni interdittive e del commissariamento) di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, quali misure cautelari, già nella fase delle indagini preliminari.

3. E' evidente peraltro che tale estensione di responsabilità non può certo essere automatica. Il decreto infatti 'libera' l'ente da qualsiasi responsabilità, purché si possa dimostrare che, lungi dall'aver negligenemente agevolato la commissione del reato, esso ha fatto il possibile per evitarne la commissione da parte dei propri operatori. In particolare, l'ente dovrà poter dimostrare:
  - che già prima della commissione del fatto, aveva adottato ed efficacemente applicato un regolamento interno (il c.d. 'modello organizzativo') finalizzato ad

evitare comportamenti fraudolenti da parte di chi agisce in suo nome e per suo conto;

- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento era stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che gli autori materiali del reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.

Se è vero insomma che dalla commissione di uno dei reati di cui sopra può discendere una responsabilità a carico della società, è altrettanto vero che simile responsabilità ricorre solo allorché alla società stessa possa imputarsi una c.d. '*colpa di organizzazione*', vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di controllo interno, nonché, più in generale, la mancata adozione ed attuazione di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il 'modello organizzativo'), volte a prevenire o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti di cui al punto sub.2). Con un'ulteriore precisazione, ricavabile dagli artt. 6 e 7 DLgs. 231/2001: se il fatto è stato commesso dai soggetti in posizione apicale ovvero da amministratori, dirigenti, rappresentanti o preposti la colpa d'organizzazione si presume e spetta dunque alla società provarne l'insussistenza; se invece il fatto è stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la colpa d'organizzazione va provata da parte di chi invece (nel processo penale, il pubblico ministero) ne sostiene il ricorrere.

4. E' chiaro dunque che l'adozione e l'applicazione del 'modello organizzativo', rappresenta se non un vero e proprio obbligo giuridico, quanto meno un onere ed una necessità per tutte quelle società che vogliano operare con la ragionevole certezza di non essere coinvolte nel meccanismo sanzionatorio previsto dal decreto; ed è proprio per questa ragione che la società si è premurata di approvare ed attuare il presente modello, il cui scopo -cioè il pieno rispetto della legalità e dei principi dell'etica imprenditoriale- ha peraltro sempre ispirato e continua ad ispirare comunque l'azione della nostra azienda. E' altrettanto chiaro tuttavia che la disciplina dettata dal D.Lgs 231/2001 chiama in causa tutti i dipendenti e gli operatori della società. Nei loro confronti, anzi, il rispetto delle procedure e dei principi indicati dal modello rappresenta un obbligo imprescindibile, il cui pieno e leale assolvimento essi sono tenuti a garantire per almeno due ragioni. La prima è che il rispetto dei principi ispiratori del modello è parte integrante di un'immagine -la nostra- che chiunque agisce in nome e per conto della società è tenuto a garantire. La seconda è che, in quanto aventi ad oggetto, più o meno direttamente, il patrimonio o l'immagine dell'azienda, le sanzioni previste dal D.Lgs 231/2001 possono produrre danni economici che si riverberano sulla stessa capacità di creare ricchezza ed opportunità di lavoro, ed è dunque interesse di ogni dipendente od operatore evitarne l'applicazione.

**Il presente modello va dunque scrupolosamente adottato ed efficacemente attuato da chiunque, in posizione apicale, di rappresentanza o di subordinazione, si trovi ad agire in nome e per conto del CTP: esso costituisce un punto di riferimento costante nell'attività dell'azienda e va dunque osservato con scrupolo e diligenza in ogni sua componente.**

# PARTE GENERALE



	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i></p>	<p style="text-align: right;"><i>File: M.O.</i></p> <p style="text-align: right;">Rev. 8 del 6.04.2016</p>
---	--	--

## SEZIONE PRIMA: IL MODELLO

### Art. 1 – Funzione del modello

Scopo del presente modello è quello di dar vita ad un sistema interno di vigilanza preventiva sulle attività della società, che consenta a sua volta, alla società stessa, di prevenire la commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. da parte:

- a) dell'organo amministrativo, dei rappresentanti, dei dirigenti, dei sindaci, dei dipendenti, dei subordinati o dei collaboratori,
- b) o di chi, comunque legato alla società da un rapporto contrattuale, agisca in suo nome e per suo conto, ovvero nello interesse della stessa.

In particolare, scopo del modello è:

- consentire una costante e completa opera di 'monitoraggio' sulle c.d. "attività a rischio", utile a sua volta a prevenire e/o contrastare con tempestività qualsiasi tentativo di commissione di reati;
- informare tutti gli operatori della società degli obblighi cui essi sono tenuti al fine di garantire il rispetto della legalità nelle attività che cadono nelle c.d. "aree di rischio";
- rendere quegli stessi operatori consapevoli delle sanzioni (penali, amministrative e disciplinari) che potrebbero scaturire, nei confronti loro e della società, dall'inosservanza degli obblighi imposti dal modello;
- far sì in tal modo che l'attività della società si ispiri sempre e comunque al più scrupoloso rispetto della legge e dei principi fondamentali dell'etica d'impresa.

### Art. 2 – Struttura del modello

Oltre ad un'introduzione esplicativa circa contenuto e scopi del D.Lgs. 231/2001, il presente modello consta di una parte generale e di una parte speciale.

La prima contiene i principi generali relativi a validità ed ambito di applicazione del modello nonché ai poteri ed alle prerogative dell'Organismo di Vigilanza; la seconda individua le aree di rischio, nel cui ambito l'attività d'impresa è soggetta a particolari obblighi procedurali con finalità preventiva, e le figure di reato la cui probabilità di commissione, secondo paradigmi criminologici consolidati e regole d'esperienza comunemente acquisite, può dirsi, in quelle aree, particolarmente elevata.

Eventuali modifiche, sia della struttura che del contenuto del modello, così come l'individuazione di ulteriori aree di rischio, determinatesi in ragione dell'evolversi dell'attività aziendale o del quadro legislativo, sono approvate nelle forme di cui al successivo art. 5.



	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i>  Rev. 8 del 6.04.2016
---	--	--

### Art. 3 – Approvazione del modello e suo ambito di validità

Il modello è approvato dal dall'organo amministrativo della CTP con apposito atto formale.

### Art. 4 – Applicazione del modello

E' attribuita alla responsabilità della società l'attuazione del modello nel proprio ambito. In particolare, gli obblighi imposti dal modello all'organo amministrativo, ai dirigenti, ai rappresentanti, ai preposti o ai dipendenti si intendono riferiti agli amministratori, dirigenti, rappresentanti, preposti o dipendenti che di volta in volta si trovano in concreto ad agire nella specifica area di rischio.

### Art. 5 – Modifiche ed integrazioni del modello

Tutte le modifiche, aggiunte ed integrazioni del presente modello rese necessarie dall'evolversi dell'attività d'impresa o del quadro normativo sono rimesse all'organo amministrativo.

### Art. 6 – Accesso alla documentazione relativa alle aree di rischio

E' fatto obbligo alla società di conservare e, ove richiesto, di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, in via informatica o su supporto cartaceo, tutte le informazioni relative alle attività che si collocano nelle aree di rischio indicate nella parte speciale del presente modello.

Tale obbligo spetta a colui il quale, di volta in volta, risulta ricoprire il ruolo di 'responsabile dell'area di rischio' secondo quanto stabilito nella parte speciale del presente modello.

### Art. 7 – Obblighi di conoscenza del modello

La presa visione del presente modello e dei suoi contenuti rappresenta un obbligo per tutti i soggetti indicati dall'art.1 del presente modello.

A tal fine, una volta formalmente adottato, il modello verrà pubblicato sulla rete informatica interna; sarà poi cura dell'organo amministrativo comunicare al direttore generale, ai rappresentanti, ai dirigenti, ai sindaci, ai dipendenti, ai subordinati, ai collaboratori od operatori riconducibili alla definizione di cui al precedente art. 1 sia l'avvenuta pubblicazione, sia la specifica pagina web con la quale essi sono tenuti a collegarsi per prenderne completa conoscenza. Al fine di dimostrare l'efficacia della diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tutte le persone legate da rapporti di lavoro con la CTP, nonché tutti coloro che operano per la società, quale che sia il rapporto che li lega alla medesima, devono sottoscrivere una "Dichiarazione di presa visione ed accettazione del Modello 231".

I nuovi assunti, al momento della stipula del contratto, devono essere informati dell'esistenza e dell'obbligatorietà di rispetto del Modello (con ricevuta di presa visione).

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i>  Rev. 8 del 6.04.2016
---	--	--

È inoltre necessario prevedere analoga informativa e pubblicità del Modello anche per i collaboratori esterni secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del modello organizzativo e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione).

In caso di modifiche del modello rese necessarie per esigenze legate all'evolversi delle aree di rischio o della legislazione, l'organo che le ha formalmente deliberate dovrà comunicarle per iscritto a tutti coloro che operano per la società.

## Art. 8 – Obbligo di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

In applicazione del D.lgs 231/2001, i responsabili delle aree di rischio dovranno segnalare all'Organismo di Vigilanza:

- a) con *cadenza semestrale*, tramite uno specifico rapporto, redatto sull'apposito schema predisposto dallo stesso Organismo di Vigilanza le notizie relative alle aree sensibili e, in particolare:
- le attività che hanno comportato rapporti con la Pubblica Amministrazione;
  - le indizioni di gare pubbliche;
  - gli affidamenti o incarichi a consulenti esterni;
  - le assunzioni e gli avanzamenti di carriera;
  - i cambiamenti organizzativi (riorganizzazioni aziendali, rinnovo di organi societari, ecc.);
  - gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
  - i fondi ricevuti da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di finanziamento, contributo, sovvenzione o simili;
  - eventuali anomalie riscontrate nel funzionamento del Modello Organizzativo e/o nelle procedure organizzative da esso previste;
  - le eventuali segnalazioni relative: alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01; a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
  - le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
  - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento d'indagini, anche nei confronti d'ignoti, per i reati e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la Società;
  - mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
  - le ispezioni effettuate dalle Autorità pubbliche;
  - risultati di audit interni e/o esterni attinenti le aree di rischio individuate;

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i>  Rev. 8 del 6.04.2016
---	--	--

- il rispetto delle disposizioni per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro previste dal D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., e in materia di tutela e protezione ambientale;
- gli incidenti con infortunio di durata superiore a 20 gg;
- pubblicazione del bilancio.

La sopra richiamata elencazione, è esemplificativa e non esaustiva, in quanto sarà periodicamente aggiornata anche in relazione alle nuove normative emanate a integrazione del D. Lgs. n. 231/2001 o in relazione all'individuazione di ulteriori attività o aree sensibili della Società.

b) immediatamente, una comunicazione riguardante il verificarsi di situazioni straordinarie che potrebbero incidere sulla corretta attuazione del Modello.

Inoltre, i destinatari del Modello, ovvero il personale dipendente, gli esponenti aziendali, i fornitori, i collaboratori esterni, sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza, eventuali comportamenti non coerenti con quanto indicato nel Modello e nel Codice Etico, indirizzando la relativa corrispondenza direttamente a: [odv231@cotp.it](mailto:odv231@cotp.it).

I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. L'Organismo di Vigilanza, infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Al fine di disciplinare il flusso di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, la società ha predisposto le seguenti procedure:

- PO 8 – Comunicazioni
- Procedura per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (whistleblowing).

## Art. 9 – Formazione del personale

Obbligo della società è garantire la divulgazione del presente modello e la piena consapevolezza, da parte dei propri legittimi operatori, delle regole di condotta in esso contenute.

A tal fine, saranno periodicamente intraprese iniziative di formazione rivolte ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno personale al fine di diffondere e ad approfondire la conoscenza sia del presente modello che del DLgs. 231/2001.

Tali iniziative saranno attuate con un differente grado di approfondimento in relazione al livello di coinvolgimento del personale nelle diverse attività di rischio.

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i>  Rev. 8 del 6.04.2016
---	--	--

Quale che sia il livello del corso ed il suo personale di riferimento, esso dovrà comunque garantire, fra le altre cose, un costante aggiornamento sui seguenti argomenti:

- contenuti generali del DLgs 231/01;
- struttura e contenuto del Modello e del Codice etico;
- sistema disciplinare;
- i protocolli adottati dall'azienda per prevenire i reati previsti dal Dlgs 231/2001;
- contenuto e finalità delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza;
- per i "Responsabili delle aree di rischio", una specifica formazione sui presidi implementati dall'azienda ai fini preventivi e agli specifici flussi informativi previsti.

L'iniziativa e la gestione delle attività di formazione sono affidate alla Direzione generale, che, al termine di ogni corso, è tenuta ad inviare all'Organismo di Vigilanza un prospetto, compilato a cura dei docenti del corso, che attesti gli argomenti trattati, le presenze ed i risultati dei test di verifica nonché un prospetto che evidenzi i risultati di un test sulla qualità dei programmi di formazione.

Obbligo della Direzione generale è organizzare almeno un corso di formazione all'anno.

L'attività formativa è obbligatoria e la reiterata mancata partecipazione, senza giusta causa, alle sezioni formative sarà sanzionata.

## SEZIONE SECONDA: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### Art. 10- Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

La Società costituisce l'*Organismo di Vigilanza sull'attuazione degli obblighi del modello organizzativo* (di seguito, Organismo di Vigilanza).

Compito dell'Organismo di Vigilanza è quello di dare effettività al presente Modello attraverso il costante monitoraggio dell'attività della società nelle diverse aree di rischio e attraverso la vigilanza sul rispetto, da parte dei soggetti destinatari, degli obblighi stabiliti dal modello stesso. A tal fine:

- l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, ha libero accesso ai dati ed alle informazioni aziendali utili allo svolgimento dei propri compiti istituzionali;
- gli organi sociali ed i loro componenti, nonché i soggetti indicati dall'art.1 comma 1 del presente modello, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Spetta altresì all'Organismo di Vigilanza il compito di monitorare l'evoluzione normativa in materia di responsabilità amministrativa dipendente da reato, segnalando all'assemblea dei soci tutte quelle innovazioni legislative che rendano necessario l'aggiornamento del presente modello.

L'Organismo di Vigilanza adotta un apposito regolamento, in coerenza con i propri doveri di autonomia, imparzialità e indipendenza, per la disciplina delle funzioni proprie del presidente, del componente eventualmente destinato a supplirlo in caso di impedimento, della convocazione delle riunioni periodiche o straordinarie, della fissazione del relativo ordine del giorno, della verbalizzazione delle sedute e, in genere, delle attività del collegio o dei singoli componenti, incluso del componente nominato quale supplente. Il Regolamento stabilisce inoltre le modalità di costituzione del collegio, eventualmente anche mediante ricorso al membro supplente, nonché di adozione delle deliberazioni e per il valido ed efficace compimento di ogni altro atto, anche per delega collegiale. Il Regolamento determina altresì i compiti del Segretario dell'Organismo di Vigilanza, e le modalità di impiego di ogni altra risorsa umana e finanziaria la cui dotazione compete. E' ulteriormente riservato al Regolamento di stabilire le modalità anche temporali delle verifiche periodiche e del rispettivo svolgimento, oltre che di rendicontazione degli esiti agli organi amministrativo e assembleare, in ogni caso garantendo trasparenza e correttezza nella raccolta e nella elaborazione dei dati e delle valutazioni. Il Regolamento assicura, infine, la disciplina del procedimento per l'irrogazione delle sanzioni applicabili agli autori delle infrazioni rilevanti per la efficacia ed effettività del presente Modello.

### Art. 11 - Composizione

L'Organismo di Vigilanza è composto da tre membri effettivi ed eventualmente da un membro supplente, tutti scelti fra persone di comprovata esperienza e competenza tecnica nella

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i>  Rev. 8 del 6.04.2016
---	--	--

gestione delle “aree di rischio” di cui alla parte speciale del presente Modello, ed in posizione di autonomia rispetto alla società.

In particolare l’Organismo di Vigilanza deve possedere le seguenti competenze:

- conoscenza dell’organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la società;
- conoscenze legali specifiche in materia di responsabilità da reato degli enti collettivi;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva (ad es.: campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il loro contenimento, tecniche di intervista).

L’Organismo di Vigilanza, inoltre, deve:

- possedere un profilo etico di indiscutibile valore;
- essere destinatario di un forte *commitment* da parte del vertice aziendale;
- possedere oggettive credenziali di competenza (scolarità, qualifiche professionali, curriculum adeguato).

Non può essere nominato membro dell’Organismo di Vigilanza:

- colui il quale abbia riportato una sentenza di condanna (o patteggiamento) anche non irrevocabile;
- chiunque sia legato da vincoli di parentela o affinità con il vertice aziendale, o che sia legato alla società da interessi economici (ad es. partecipazioni azionarie) o che, comunque, si trovi in situazioni tali da ingenerare conflitti di interesse.

## Art. 12 – Nomina e durata in carica

L’Organismo di Vigilanza è nominato dall’Organo di Amministrazione.

L’Organismo di Vigilanza rimane in carica per tre anni e comunque fino all’insediamento di quello successivo.

Il compenso spettante ad ognuno dei componenti l’Organismo di Vigilanza è stabilito nella delibera di nomina.

## Art. 13 – Poteri e prerogative dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza, secondo la disciplina stabilita dal proprio Regolamento:

- a) ha libero accesso alla documentazione relativa alle operazioni nelle aree di rischio, sia essa informatica o su supporto cartaceo;
- b) può, ove necessario, richiedere ai soggetti indicati dall’art. 1 comma I che abbiano operato o si trovano ad operare nelle aree a rischio elencate nella parte speciale del presente modello, notizie e chiarimenti relativi agli ambiti di sua competenza;
- c) può monitorare l’attività aziendale ai fini di un aggiornamento della mappa delle aree di rischio;
- d) può promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza del presente Modello, nonché diramare istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti relativi

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i>  Rev. 8 del 6.04.2016
---	--	--

- all'interpretazione dello stesso e promuovere iniziative per la formazione dei suoi componenti nonché di unità di personale selezionate per caratteristiche professionali o funzionali;
- e) può coordinarsi, anche convocando apposite riunioni, con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello;
  - f) provvede, nei limiti e nelle forme indicate nella sezione del presente Modello dedicata al sistema sanzionatorio, alla irrogazione delle sanzioni disciplinari ivi previste per inosservanza degli obblighi scaturenti dal modello medesimo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce annualmente all'assemblea dei soci sullo stato di attuazione del Modello.

### Art. 14 – Revoca o recesso dei componenti

I componenti l'Organismo di Vigilanza possono essere revocati, con delibera presa dall'Organo di Amministrazione per inadempienza agli obblighi del presente Modello o altrimenti previsti dal Regolamento o comunque per comportamenti gravemente lesivi dei principi di imparzialità, correttezza, trasparenza e rispetto delle esigenze operative della Società.

La commissione dei fatti previsti al comma precedente rende gli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza solidalmente responsabili nei confronti della società per i danni cagionati, salvo non consti, nelle forme previste dal Regolamento, il dissenso del singolo componente.

I membri dell'Organismo di Vigilanza hanno facoltà di recedere dall'incarico in qualsiasi momento, previa comunicazione inviata con lettera raccomandata a.r. all'Organo di Amministrazione almeno tre mesi prima.

In caso di revoca, il membro o l'intero Organismo uscente decadono immediatamente dalla carica; in caso di recesso essi rimangono invece in carica fino all'insediamento del nuovo Organismo o del nuovo membro.



	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i> Rev. 8 del 6.04.2016
---	--	--

## SEZIONE TERZA: IL SISTEMA DISCIPLINARE

### Art. 15 – Funzione del sistema sanzionatorio e soggetti destinatari

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel "Modello" 231/2001 costituisce un aspetto fondamentale nella gestione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6., comma 2, lett. e. del D.Lgs. 231/2001).

Ad esso sono soggette tutte le figure elencate nell'art.1 comma I. Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'Autorità giudiziaria.

L'adeguatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare di CTP S.p.A prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono nell'ambito della società, ed è stato predisposto nel rispetto delle procedure interne, nonché di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva.

### Art. 16 – Concorso nelle violazioni

Le sanzioni sono applicabili non solo agli autori materiali delle violazioni ma anche a coloro i quali, con la loro azione od omissione, con piena consapevolezza e volontà ovvero per negligenza, imprudenza ed imperizia, hanno concorso alla violazione stessa.

### Art. 17 – Sanzioni per i dipendenti a tempo indeterminato

Per i dipendenti, la violazione delle misure indicate nel Modello 231/2001 costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile ai sensi del Regio Decreto n. 148/1931, Artt. 37 e ss.

In tale direzione è stato emanato specifico ordine di servizio diretto a collegare le disposizioni contenute nel R.D. n. 148/1931. artt. 37 e ss. e il sistema disciplinare previsto dal decreto legislativo 231/2001.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal Codice Etico e di Comportamento.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione
- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i>  Rev. 8 del 6.04.2016
--	--	--

- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione
- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

Il sistema disciplinare attualmente adottato di CTP S.p.A. è in linea con le previsioni dei contratti di lavoro applicabili ed è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, in caso di inosservanza rispetto alle previsioni contenute nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

a) Censura:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne del Modello 231/2011 o adozione di una condotta negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Multa:

- carenze punibili con la censura ma che, per motivazioni specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (violazione ripetuta delle procedure interne previste dal Modello 231/2001)
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale
- ripetuta carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Sospensione dal servizio per un periodo non superiore a 20 giorni:

- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.

d) Proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga:

- falso o reticenza, in caso di inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità
- rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e comportamenti riportati nel Modello 231/2001
- calunnie o diffamazioni verso l'Azienda, che possano recare un danno reputazionale o allo stesso servizio erogato

e) Retrocessione:

- violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 con un comportamento tale da prefigurare un'ipotesi di reato sanzionata dal D.lgs. 231/2001

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i>  Rev. 8 del 6.04.2016
---	--	--

f) Destituzione:

- comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal decreto stesso, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso.

È fatta salva la facoltà di applicazione dell'art. 46 all. A R.D. 148/1931 in materia di misura cautelare.

### Art. 18 – Sanzioni per i dipendenti a tempo determinato

Per i lavoratori dipendenti a tempo determinato il mancato rispetto delle singole regole comportamentali previste dal Modello 231/2001 è da considerarsi come illecito disciplinare. In riferimento alle sanzioni irrogabili si applica l'art. 14 delle disposizioni integrative dell'all. A) all'Accordo Nazionale 27.11.2000, che descrive i comportamenti sanzionati, a seconda dell'importanza assunta dalle singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la realizzazione dei fatti stessi in base alla loro gravità.

Il Modello 231/2001 presenta un essenziale rimando alle categorie di fatti sanzionabili previsti dal sistema sanzionatorio sopra citato, con lo scopo di riportare le eventuali violazioni del Modello nelle fattispecie già individuate dalle predette disposizioni.

CTP S.p.A., allo scopo di collegare direttamente tale sistema disciplinare vigente e quello introdotto ai sensi del D.lgs. 231/2001, prevede l'emanazione di specifico ordine di servizio, diretto a prescrivere che le disposizioni contenute nel Modello sono qualificate come illeciti disciplinari.

Nello specifico, in caso di mancato rispetto delle previsioni contenute nel Modello 231/2001, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

a) Biasimo inflitto verbalmente

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello 231/2001

b) Biasimo inflitto per iscritto

- nei casi di recidiva delle inosservanze previste al punto a)
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

c) Multa

- carenze sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello 231/2001)
- mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i>  Rev. 8 del 6.04.2016
---	--	--

- ripetuta mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale
- d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni
- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi
- e) Licenziamento senza preavviso
- comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso.

### Art. 19 - Sanzioni per i dirigenti

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D.Lgs. 231/2001.

In caso di violazione si procede al deferimento del dirigente davanti all'Organo Amministrativo per l'applicazione dei provvedimenti ritenuti consoni in conformità a quanto previsto dalla normativa, fino ad arrivare al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi più gravi.

Le sanzioni e la possibile richiesta di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'azienda può ritenersi esposta, ai sensi del d.lgs. 231/2001, a seguito della condotta vietata.

L'azienda provvede, con lettera integrativa della regolamentazione del rapporto individuale di competenza dell'Organo Amministrativo e sottoscritta per accettazione, a prevedere gli inadempimenti ritenuti rilevanti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

### Art. 20 – Sanzioni per gli amministratori e i sindaci

Ai Consiglieri di Amministrazione e ai Sindaci viene richiesto, all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico e di Comportamento, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

In caso di inadempienza, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale per l'attivazione delle opportune iniziative (tra le quali ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci, allo scopo di mettere in atto i

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <i>D. Lgs. n°231/2001 e s.m.i.</i>	<i>File: M.O.</i>  Rev. 8 del 6.04.2016
---	--	--

provvedimenti ritenuti più adeguati o, nel caso di amministratori, la revoca di deleghe eventualmente conferite).

### Art. 21 – Misure applicabili nei confronti di soggetti terzi: consulenti, professionisti, e collaboratori esterni

All'interno dei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti e professionisti viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del collaboratore autonomo o parasubordinato in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare nei contratti stipulati da CTP S.p.A con i propri collaboratori esterni, consulenti e professionisti sono inserite clausole risolutive espresse che prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto di adire per il risarcimento del danno, allorché la condotta della controparte causi un danno per la Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni indicate all'interno del D.Lgs. 231/2001.

La Società si impegna a mettere a disposizione dei soggetti sopra indicati la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello adottato.

### Art. 22 - Misure applicabili nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza commetta accertata violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico e di Comportamento, ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento dell'Organismo stesso, l'Organo Amministrativo valuta la necessità di procedere con opportune misure.