

Baggio S.p.A. Trasporti Combinati

Venezia, Italia

Sviluppo Sistema Prevenzione Reati

Modello di
Organizzazione,
Gestione e Controllo
Parte Generale

Baggio S.p.A. Trasporti Combinati

Venezia, Italia

Sviluppo Sistema Prevenzione Reati

Modello di
Organizzazione,
Gestione e Controllo
Parte Generale

Sommario

1	CAPITOLO I - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 – SINTESI NORMATIVA.	1
1.1	CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI	1
1.2	FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI	1
1.3	CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE	10
1.4	L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
1.5	INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO	11
2	CAPITOLO II - LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE	13
2.1	TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI	13
2.2	LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	14
3	CAPITOLO III – MODELLO BAGGIO S.P.A. TRASPORTI COMBINATI	15
3.1	LA REALTÀ AZIENDALE DI BAGGIO S.P.A. TRASPORTI COMBINATI	15
3.2	PROFILO ORGANIZZATIVO DI BAGGIO S.P.A. TRASPORTI COMBINATI	16
3.3	CODICE ETICO DI BAGGIO S.P.A. TRASPORTI COMBINATI	16
3.4	MODELLO ADOTTATO DA BAGGIO S.P.A. TRASPORTI COMBINATI	17
3.5	FINALITÀ DEL MODELLO	17
3.6	LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	17
3.7	COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA	19
3.8	MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	19
3.9	PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI	19
4	CAPITOLO IV – ORGANISMO DI VIGILANZA	21
4.1	COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
4.2	POTERI E COMPITI	23
4.3	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.4	SEGNALAZIONI RELATIVE ALLA COMMISSIONE DEI REATI	25
4.5	SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO	25
4.6	ULTERIORI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE	26
4.7	L'ATTIVITÀ DI RENDICONTAZIONE DELL'ODV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI	27
4.8	L'ATTIVITÀ DI INTERNAL AUDITING	27
4.9	CONSERVAZIONE DI INFORMAZIONI, SEGNALAZIONI E REPORT	28
4.10	AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA	28
5	CAPITOLO V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	29
5.1	FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	29
5.2	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	29
5.3	INFORMAZIONE ALLE SOCIETÀ DI SERVICE	29
5.4	INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER	29
6	CAPITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE	30
6.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	30
6.2	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI IN GENERALE	30
6.3	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	32
6.4	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E/O DIRIGENTI NON DIPENDENTI	33
6.5	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI SINDACI	33
6.6	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVICE, CONSULENTI E PARTNERS	34
6.7	TUTELA DEL DIPENDENTE O COLLABORATORE CHE SEGNA LA COMMISSIONE DI ILLECITI O VIOLAZIONI AL MODELLO	34

1 CAPITOLO I - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 – SINTESI NORMATIVA.

1.1 CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Il Decreto 231/2001 introduce e disciplina nel nostro ordinamento la **responsabilità amministrativa da reato degli enti**.

Il Decreto è stato emanato in esecuzione della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, che ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali:

- La Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995;
- La Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- La Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto. Ne sono destinatari gli enti, e in particolare le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Non sono invece destinatari del Decreto dello Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, quali i partiti politici e i sindacati.

Il Decreto prevede una responsabilità diretta dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti ad esso funzionalmente legati e statuisce l'applicabilità nei confronti dell'ente di sanzioni amministrative, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

Si tratta di una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo (c.d. illecito da reato) ed è punito con una sanzione amministrativa, ma i principi che regolano tutta la disciplina del Decreto sono quelli tipici della responsabilità penale.

La responsabilità dell'Ente è accertata nell'ambito di un procedimento penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma e si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato degli enti: archivio contenente tutte le condanne divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

1.2 FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (c.d. **reati presupposto**).

L'elenco dei reati presupposto è stato ampliato successivamente all'entrata in vigore del Decreto. Originariamente il Decreto prevedeva quali reati-presupposto solo i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto). Sono poi intervenute le seguenti estensioni:

- 1) Decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350 che ha introdotto l'art. 25 *bis* "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo";
- 2) Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 che ha introdotto l'art. 25 *ter* "Reati societari";
- 3) Legge 14 gennaio 2003 n. 7 che ha introdotto l'art. 25 *quater* "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- 4) Legge 11 agosto 2003 n. 228 che ha introdotto l'art. 25 *quinqies* "Delitti contro la personalità individuale";
- 5) Legge 18 aprile 2005 n. 62 che ha introdotto l'art. 25 *sexies* "Abusi di mercato";
- 6) Legge n. 7 del 9 gennaio 2006 che ha introdotto l'art. 25 *quater.1* "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- 7) Legge n. 146 del 16 marzo 2006 che all'art. 10 ha introdotto i reati transnazionali;
- 8) Legge n. 123 del 3 agosto 2007 che ha introdotto l'art. 25 *septies* "Omicidio e lesioni colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro";
- 9) Decreto Legislativo 27 dicembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25 *octies* "Ricettazione, riciclaggio impiego di beni, denaro o altre utilità di provenienza illecita";
- 10) Legge 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24 *bis* "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";
- 11) Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24 *ter* "Delitti di criminalità organizzata";
- 12) Legge 23 luglio 2009, n. 99 che ha introdotto l'art. 25 *bis.1* "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25 *nonies* "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore" (poi modificato dal Decreto Legislativo n. 121/2011);
- 13) Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 che ha introdotto l'art. 25 *decies* "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria" e l'art. 25 *undecies* "Reati ambientali";
- 14) Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto l'art. 25 *duodecies* "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare";
- 15) Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. "legge anti-corruzione") che, oltre ad aver modificato alcuni reati previsti dall'art. 25 del Decreto, ha integrato la stessa norma con il nuovo reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" e ha introdotto nell'art. 25-ter del Decreto il reato di "corruzione tra privati";
- 16) Legge 4 marzo 2014 n. 39 che ha introdotto il delitto di cui all'art. 609 *undecies* c.p. nel novero dei reati presupposto;
- 17) Legge 15 dicembre 2014 n. 186 che ha introdotto il reato di autoriciclaggio tra i reati presupposto;
- 18) Legge 22 maggio 2015 n. 68 che - al fine di assicurare adeguata tutela penale in relazione a condotte particolarmente gravi concretamente lesive del bene "ambiente" - ha introdotto nel Libro II del codice penale il nuovo titolo VI bis relativo ai "Delitti contro l'ambiente" e comprendente gli artt. da 452 bis a 452 *terdecies* (ove sono previste le seguenti cinque, nuove, fattispecie delittuose: inquinamento ambientale, disastro ambientale, traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, impedimento del controllo, omessa bonifica). La L. n. 68/2015 ha altresì modificato l'art. 25 *undecies* del D.Lgs. n. 231/2001, estendendo il catalogo dei "reati presupposto" della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai suddetti delitti contro l'ambiente, nonché ai delitti associativi aggravati ai sensi dell'art. 452 *octies* c.p.
- 19) Legge 27 maggio 2015, n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" che ha: da un lato, riformato tutta la disciplina dei reati in materia societaria previsti dal codice civile (cd. "reati

societari” o “falso in bilancio” per i quali: è stato previsto un inasprimento delle previgenti sanzioni pecuniarie; sono stati sostituiti gli artt. 2621 e 2622 c.c. e sono stati introdotti ex novo gli artt. 2621 bis e 2621 ter c.c.) (cfr. rispettivamente gli artt. 12, 9, 11 e 10 legge cit.), nonché la disciplina dei delitti contro la pubblica amministrazione dettata dal codice penale (per i quali sono state aumentate le relative pene detentive) (cfr. rispettivamente gli artt. da 1 a 6 legge cit.); dall’altro, modificato l’art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001 oltre che attribuito all’Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.) poteri di vigilanza e di controllo anche sui contratti pubblici di cui agli artt. 17 e seguenti del D. Lgs. 163/2006 (ovvero quelli esclusi in tutto o in parte dall’ambito di applicazione del codice stesso) (cfr. art. 8, comma 1, legge cit.); ed, infine, posto nuovi obblighi informativi nei confronti della stessa Autorità sia in capo al P.M., allorché esercita l’azione penale per i delitti di cui agli artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis, 346 bis, 353 e 353 bis c.p., sia in capo al giudice amministrativo, qualora nel corso di controversie concernenti le procedure di affidamento di lavori, servizi o forniture, abbia notizia di condotte o atti contrastanti con le regole della trasparenza (cfr. gli artt. 7 e 8, comma 3, legge cit.); sia infine in capo alle S.A., che sono tenute a trasmettere, con cadenza semestrale, alcune informazioni relative alle procedure di scelta del contraente (cfr. art. 8, comma 2, legge cit.)

- 20) Legge 29 ottobre 2016, n. 199, che ha inserito il delitto di cui all’art. 603 bis c.p. (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) tra i reati presupposto della responsabilità dell’ente
- 21) Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38, che ha modificato la responsabilità dell’ente in relazione ai delitti di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati;
- 22) Legge n. 167 del 20 novembre 2017, che ha introdotto l’art. 25 *terdecies* in relazione alla commissione dei reati in materia di razzismo e xenofobia;
- 23) Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, che ha modificato gli artt. 13 e 35 in relazione alla commissione dei reati di corruzione nella Pubblica Amministrazione
- 24) Legge n. 39 del 3 maggio 2019, che ha disposto (con l’art. 5, comma 1) l’introduzione dell’art. 25-*quaterdecies*.
- 25) Decreto-Legge 21 settembre 2019, n. 105 convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133 che ha disposto (con l’art. 1, comma 11-bis) la modifica dell’art. 24-bis, comma 3 in relazione ai reati commessi in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica.
- 26) Il Decreto-Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 (in G.U. 24/12/2019, n. 301), ha disposto l’introduzione e modifica dell’art. 25-*quinquiesdecies* in relazione ai reati tributari.
- 27) Il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 (in G.U. 15/07/2020, n.177) che, relativamente alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’unione mediante il diritto penale ha disposto la modifica dell’art. 25-*quinquiesdecies* e l’introduzione dell’art. 25-*sexiesdecies* in materia di contrabbando.

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- REATI DI FALSITA’ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO
- REATI SOCIETARI
- DELITTI CONTRO LE FINALITA’ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO
- PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI
- DELITTI CONTRO LA PERSONALITA’ INDIVIDUALE
- ABUSI DI MERCATO
- REATI TRANSNAZIONALI
- REATI COLPOSI DA INFORTUNIO SUL LAVORO
- RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI BENI, DENARO, UTILITA’ DI PROVENIENZA ILLECITA
- CRIMINALITA’ INFORMATICA

- CRIMINALITA' ORGANIZZATA
- REATI INDUSTRIALI
- VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
- REATI AMBIENTALI
- IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE
- REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA
- REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI
- REATI TRIBUTARI
- CONTRABBANDO
- REATI TRANSNAZIONALI

Essi sono analiticamente leggibili nel seguente elenco:

Art. 24:

Malversazione a danno dello stato (art. 316 bis c.p.)

Indebita percezione di erogazioni a danno dello stato (art. 316 ter c.p.)

Truffa (art. 640 c.p.)

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)

frode informatica (art. 640 ter c.p.)

Art. 24 bis:

Documenti informatici (art. 491 bis c.p.)

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.)

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)

Art. 24 ter:

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.)

Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.)

Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)

Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 9 ottobre 1990 n. 309)

Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (richiamati dall'art. 407, comma 2°, lett. a), n. 5)

Art. 25:

concussione (art. 317 c.p.)

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)

Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.)

Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle comunità europee e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri (art. 322 bis c.p.)

Art. 25 bis:

Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)

Alterazione di monete (art. 454 c.p.)

Spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)

Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)

Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)

Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)

Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)

Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 474 c.p.)

Art. 25 bis 1:

Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.)

Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.)

Art. 25 ter:

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)

false comunicazioni sociali (art. 2621 bis c.c.)

False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)

Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.)

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

Art. 25 quater:

associazioni sovversive (art. 270 c.p.)

Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)

Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)

Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater1 c.p.)
Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies1 c.p.)
Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies2 c.p.)
Attentato contro il presidente della repubblica (art. 276 c.p.)
Offesa alla libertà del presidente della repubblica (art. 277 c.p.)
Offesa all'onore o al prestigio del presidente della repubblica (art. 278 c.p.)
Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.)
Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

Art. 25 quater 1:

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

Art. 25 quinquies:

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.)
Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)
Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)
Pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.)
Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)
Tratta di persone (art. 601 c.p.)
Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.)

Art. 25 sexies:

Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 decreto legislativo n. 58 del 1998 - testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria)
Manipolazione del mercato (art. 185 decreto legislativo n. 58 del 1998 - testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria)

Art. 25 septies:

omicidio colposo (art. 589 c.p.)
Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Art. 25 octies:

ricettazione (art. 648 c.p.)

Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)

Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)

Art. 25 novies:

art. 171, c. 1, let. *abis*) e c.3, legge 22 aprile 1941, n. 633

art. 171 bis legge 22 aprile 1941, n. 633

art. 171 ter legge 22 aprile 1941, n. 633

art. 171 septies legge 22 aprile 1941, n. 633

art. 171 octies legge 22 aprile 1941, n. 633

Art. 25 decies:

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)

Art. 25 undecies:

inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)

Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)

Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)

Associazione per delinquere diretta a commettere reati ambientali (art. 452 octies c.p.)

Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.)

Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.)

Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.)

Sanzioni penali (art. 137 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)

Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)

Bonifica dei siti (art. 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)

Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)

Traffico illecito di rifiuti (art. 259 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)

Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (260-bis decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)

Sanzioni (articolo 279 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)

Articolo 1 legge 7 febbraio 1992, n. 150

Articolo 2 legge 7 febbraio 1992, n. 150

Articolo 3 bis legge 7 febbraio 1992, n. 150

Articolo 6 legge 7 febbraio 1992, n. 150

Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (articolo 3 legge 28 dicembre 1993, n. 549)

Inquinamento doloso (articolo 8 decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202)

Inquinamento colposo (articolo 9 decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202)

Art. 25 duodecies:

Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, commi 12 e 12 bis, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286)

Immigrazione clandestina (art. 12, c. 3, 3bis, 3ter e 5 decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286)

Art. 25 terdecies:

Istigazione e incitamento alla discriminazione razziale (art. 3, c. 3 bis, L. n. 654/1975)

Art. 25-quaterdecies

Frode in competizioni sportive (articolo 1 Legge 13 dicembre del 1989 n. 401);

Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (articolo 4 Legge 13 dicembre del 1989 n. 401)

Art. 25-quinquiesdecies:

Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2, comma 1, decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74);

Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (per passività fittizie inferiori a Euro 100.000,00) (articolo 2, comma 2 bis, decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74);

Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3 decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74);

Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8, comma 1, decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74);

Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (per importi non rispondenti al vero inferiore ad Euro 100.000,00) (articolo 8, comma 2 bis, decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74);

Occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10 decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74);

Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (articolo 11 decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74);

Dichiarazione infedele commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore ad Euro 10.000.000 (articolo 4 decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74);

Omessa dichiarazione commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore ad Euro 10.000.000 (articolo 5 decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74);

Indebita compensazione commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore ad Euro 10.000.000 (articolo 10-quater decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74).

Legge 16 marzo 2006 n. 146:

artt. 3-10 l. 16 marzo 2006 n.146 (in suppl. ordinario n. 91 alla gazz.uff. 11 aprile, n. 85). - ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle nazioni unite contro il crimine organizzato transnazionale sulla responsabilità amministrativa degli enti e il reato transnazionale

I reati presupposto sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro.

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati elencati sia commesso nella forma del **tentativo**.

1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE

Se è commesso uno dei reati-presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni.

La prima condizione è che il reato sia commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato, ovvero da un particolare collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. Ai sensi del Decreto, la responsabilità dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene ad una di queste due categorie di soggetti:

- **Soggetti in "posizione apicale"**: coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Appartengono a questa categoria il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente.
- **Soggetti "subordinati"**: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Oltre a tutti i lavoratori dipendenti, possono appartenere a questa categoria anche i soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico, da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali: ad esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti o i consulenti, i quali, su mandato della società o in ragione di rapporti contrattuali, agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente.

La seconda condizione richiede che il fatto di reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. L'interesse e il vantaggio sono concetti alternativi ed è sufficiente che sussista almeno uno dei due.

L' "interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex-ante*, al momento della condotta criminosa e prescinde quindi dalla circostanza che poi l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del reato.

Il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex-post*, dopo la consumazione del reato.

L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

1.4 L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo – prima della commissione del reato – abbia adottato ed efficacemente attuato un “**modello di organizzazione e gestione**” (il modello) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'ente è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione e gestione del rischio-reato.

Per dimostrare la propria non colpevolezza, il Decreto richiede che:

- L'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di promuovere il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza).
- Che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto Organismo, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza sia se il reato presupposto è commesso da un soggetto apicale sia se esso è commesso da un soggetto subordinato, con alcune precisazioni. Il Decreto è infatti molto più rigoroso circa la prova della non colpevolezza dell'ente quando il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, la responsabilità dell'ente è presunta, salvo che l'ente stesso dimostri, oltre all'adozione ed attuazione di un Modello di prevenzione efficace, anche che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. In sostanza, si richiede di dimostrare che il reato è stato commesso al di fuori di qualsiasi possibilità di controllo dell'ente.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente dotato di un Modello di prevenzione efficace è presunto innocente, salvo che sia dimostrato che la commissione del reato da parte del soggetto subordinato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Alla luce dei citati criteri di imputazione, il Modello è l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto.

1.5 INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Modello è un complesso di principi, strumenti di controllo e regole di condotta che governano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con la precisa finalità di prevenire e gestire il rischio-reato. Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

- **Specifico**, ovvero calibrato sul rischio-reato peculiare del singolo ente;

- **Efficace**, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- **Attuato**, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Il Decreto prevede inoltre:

- La creazione di un sistema informativo e formativo diretto ai lavoratori, volto a diffondere un'effettiva e approfondita conoscenza dei rischi, al fine ultimo di coinvolgere ciascuno nell'attività di prevenzione, rendendo ogni livello organizzativo dell'ente consapevole del suo valore;
- La necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento o una revisione del Modello quando emergono, anche sulla base di segnalazioni circostanziate provenienti direttamente da ogni membro dell'Ente, significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società;
- L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2 CAPITOLO II - LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

2.1 TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati-presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

La sanzione pecuniaria

In caso di condanna è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote". L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di nuovi illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando – alternativamente – l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alla sanzione pecuniaria se:

- Sono espressamente previste in relazione al reato per cui si procede (tali sanzioni non sono previste per esempio per i reati societari e per i reati di abuso di mercato)
- Purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) L'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile o comunque agevolata da gravi carenze organizzative;
 - b) In caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- L'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca di 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 colpiscono la specifica attività o ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, durante le indagini e prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e il pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La confisca

Questa sanzione consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato

ovvero, quando non è possibile eseguirla direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. La confisca è sempre applicata in caso di condanna.

La pubblicazione della sentenza di condanna

Questa sanzione consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice o nell'affissione della sentenza nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni indicate dal Decreto hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

2.2 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio. Il Decreto, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati.

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente anche in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il Legislatore ha aderito, come criterio generale, ai principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; cosicché, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute all'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

3 CAPITOLO III – MODELLO BAGGIO S.P.A. TRASPORTI COMBINATI

3.1 LA REALTÀ AZIENDALE DI BAGGIO S.P.A. TRASPORTI COMBINATI

La Baggio S.p.A. Trasporti Combinati è specializzata in spedizioni e trasporti internazionali, coordinando, organizzando e gestendo trasporti su strada, rotaia, marittimi e aerei di merci di qualsiasi specie verso tutti i continenti.

L'azienda si avvale di una rete di agenti e cerca di essere il più possibile presente con il proprio personale nei momenti di imbarco e sbarco delle merci.

In sintesi, l'attività dell'organizzazione è strutturata in più reparti produttivi, ciascuno dei quali specializzato in un determinato settore.

Spedizioni via mare.

Grazie all'esperienza acquisita nel settore specifico delle spedizioni, la Baggio S.p.A. Trasporti Combinati muove giornalmente merci a mezzo navi portacontainer e navi convenzionali.

Le destinazioni più frequenti sono: Stati Uniti, Medio ed Estremo Oriente, Nord Africa, Sud-Est Asiatico ed ex Unione Sovietica.

La Baggio S.p.A. Trasporti Combinati si avvale di proprie organizzazioni in Algeria (Algeri) e Stati Uniti (Houston, Texas), mentre in tutti gli altri Paesi si appoggia ad Agenti specializzati, con cui collabora da lungo tempo.

Le principali tipologie di merci sono legate all'impiantistica e alle grandi forniture.

La Baggio s.p.a. Trasporti Combinati muove annualmente una media di 4.000 contenitori e 350.000 unità paganti.

Spedizioni via aereo.

La Baggio S.p.A. Trasporti Combinati collabora con operatori e compagnie aeree di primaria importanza, offrendo servizi di trasporto aereo da e per qualsiasi destinazione, sia per piccole spedizioni, sia per impianti e macchinari.

I servizi possono essere consolidati o con voli diretti, in base alle esigenze del cliente.

La Baggio S.p.A. Trasporti Combinati muove annualmente una media di 500.000 kg tassabili.

Spedizioni via mare-aereo.

La Baggio S.p.A. Trasporti Combinati è in grado di offrire anche un servizio combinato mare-aereo che mette in sinergia la economicità del trasporto via mare e la rapidità del trasporto aereo.

Spedizioni Ro-Ro e via terra.

La Baggio S.p.A. Trasporti Combinati è, altresì, in grado di offrire, come modalità di trasporto, il Ro-Ro (Roll in – Roll out) e il trasporto via terra.

Il Ro-Ro consiste nel trasporto combinato terra-mare-terra con utilizzazione di semirimorchi (trailer) noleggiati allo scopo.

A seconda dei casi possono essere impiegati semirimorchi ribassati ed attrezzati per carichi fuori sagoma e fuori peso.

Il trasporto via terra è il tipico trasporto su ruote che viene effettuato dalla Baggio S.p.A. Trasporti Combinati esclusivamente coordinando una rete di autotrasportatori terzi.

Se necessario, avvalendosi di validi Fornitori specializzati nel settore, la Baggio S.p.A. trasporti combinati è in grado di muovere su gomma anche carichi fuori sagoma e fuori peso, i cosiddetti trasporti eccezionali.

La Baggio S.p.A. Trasporti Combinati muove annualmente una media di 600 camion standard, 500 camion eccezionali e 900 trailer.

Servizio Project.

La lunga esperienza accumulata negli anni di spedizioni e trasporti internazionali, permette alla Baggio S.p.A. Trasporti Combinati di acquisire veri e propri lavori di “turn key project based on door to door services”.

Si tratta di lavori che possono durare anche più anni e coinvolgono, oltre ad un’attività di spedizioni e trasporti continui e vari(mare-terra-aereo), anche un continuo compito di expediting. In questi casi la Baggio S.p.A. Trasporti Combinati disloca regolarmente proprio personale nel luogo di ricevimento dei materiali, al fine di coordinare lo sbarco al porto di destino, lo sdoganamento e l’inoltro fino al sito del ricevitore finale.

In tal senso la Baggio S.p.A. Trasporti Combinati opera con regolarità in Libia, Algeria, Penisola Arabica, Russia, Khazakhstan, Azeirbaijan, Georgia, USA, West Africa, Australia.

I committenti sono quasi sempre imprese di costruzioni e imprese petrolifere impegnate spesso in luoghi remoti del mondo.

Questo settore aziendale permette una programmazione a medio termine e dà maggiore sicurezza di altri e continuità a tutta l’organizzazione.

3.2 PROFILO ORGANIZZATIVO DI BAGGIO S.P.A. TRASPORTI COMBINATI

L’universo Baggio è attualmente composto da sei realtà indipendenti e autonome:

- Baggio S.p.A. Trasporti Combinati con sede a Venezia Marghera (ITA);
- Baggio Inc. con sede a Houston (USA);
- Baggio L TDA. Shipping & Chartering con sede a Rio de Janeiro (BRA);
- Baggio Middle East DWX LLC con sede a Dubai (UAE);
- Baggio International Shipping LLC con sede a Sharq (KWT);
- SARL TB Int’L Freight con sede ad Algeri (DZ).

Per quanto concerne la specifica realtà di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati, l’organo dirigente dell’Ente si identifica con un Consiglio d’Amministrazione composto da due membri:

- n. 1 presidente del CdA e amministratore delegato sig. Baggio Francesco, con legale rappresentanza e poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione in tutte le aree/funzioni, salvo quelli riservati per legge e/o statuto all’intero CdA e/o all’Assemblea dei Soci, con precise determinazioni;
- n. 1 consigliere del CdA (altresì detto “amministratore”) sig. Baggio Davide, senza rappresentanza legale e non dotato di poteri specifici.

Spetta alla figura del Presidente, a cui è stata attribuita la rappresentanza della Società, nonché all’amministratore, la direzione che delibera le politiche e le strategie societarie.

Il programma organizzativo adottato da Baggio S.p.A. Trasporti Combinati è descritto nell’organigramma aziendale generale, divulgato a tutto il personale.

È inoltre in vigore l’Organigramma della sicurezza.

3.3 CODICE ETICO DI BAGGIO S.P.A. TRASPORTI COMBINATI

Ancor prima dell’adozione del Modello Organizzativo, l’Ente ha predisposto un Codice Etico, contenente quei principi rappresentativi della filosofia aziendale, evidenziandone gli scopi ed esplicitando i principi fondamentali sulla base dei quali assume le decisioni.

Esso mira a promuovere o vietare determinati comportamenti andando oltre quanto normativamente previsto, dichiarando alla collettività degli *stakeholders* le responsabilità che la Baggio S.p.A. Trasporti Combinati intende assumersi nel dotarsi del medesimo.

È nei principi condensati nel Codice Etico, pertanto, che il Modello Organizzativo trova il proprio fondamento, integrandoli e specificandoli senza mai tradirli.

La prima emissione del Codice Etico risale al 30 settembre 2011 ed è in vigore nella sua attuale formulazione dal 10 luglio 2018.

3.4 MODELLO ADOTTATO DA BAGGIO S.P.A. TRASPORTI COMBINATI

Baggio S.p.A. Trasporti Combinati è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Baggio S.p.A. Trasporti Combinati ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima, e contribuiscano, altresì, a confermare l'immagine che l'azienda vuole dare di sé a ciascun *stakeholder* e *shareholder*.

3.5 FINALITÀ DEL MODELLO

Attraverso l'adozione del Modello Baggio S.p.A. Trasporti Combinati si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Baggio S.p.A. Trasporti Combinati, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Baggio S.p.A. Trasporti Combinati intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, dalla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3.6 LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente la possibilità per l'Ente di predisporre il proprio modello di organizzazione e di gestione sulla base di appositi codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, la cui idoneità astratta è prevalutata dal Ministero della Giustizia.

Confindustria, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004. A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia. Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001".

Un ulteriore aggiornamento delle Linee Guida emanate da Confindustria è stato approvato nel marzo del 2014.

Il Ministero ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

Le Linee Guida, si focalizzano in particolare su:

- La costruzione del Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza, la composizione e le azioni;
- Le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;

Mantenendo come perno la convinzione che l'obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.

Inoltre, i controlli devono avvenire "alla presenza" di:

- Un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- Un sistema organizzativo sufficientemente chiaro;
- Procedure per regolamentare l'attività ed individuare i punti di controllo;
- Poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo precisi criteri aziendali definiti con idonei limiti di spesa;
- Un sistema di controllo e gestione in grado di fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità;
- Un sistema di comunicazione al personale, formazione e addestramento.

Il modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell'azienda.

Baggio S.p.A. Trasporti Combinati, durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida Confindustria.

3.7 COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse ed a vantaggio della cooperativa stessa.

Baggio S.p.A. Trasporti Combinati ha deciso di migliorare la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati, adottando ed efficacemente attuando il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Baggio S.p.A. Trasporti Combinati di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per probabilità di accadimento e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presente dinamiche già esistenti o possibili ed esigenze imposte dall'attività. Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- Tipologia dell'impresa,
- Quadro normativo applicabile alla società,
- Esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- Livello di centralizzazione dei poteri,
- Indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- Separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- Adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- Job description,
- Procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale. Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai reati divisi secondo le singole categorie già indicate alle pagg. 6 e 7 del presente volume.

3.8 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'Ente ha emesso, ad integrazione del presente Modello Organizzativo, il protocollo "Gestione degli aspetti finanziari dell'attività (incassi e pagamenti)" che regola per ogni tipologia di transazione, i soggetti coinvolti e i relativi poteri, gli strumenti adottati e i collegamenti con il sistema amministrativo/contabile.

3.9 PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, Baggio S.p.A. Trasporti Combinati ha adottato già con la delibera del Consiglio di Amministrazione del dicembre 2016 un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tuttavia, ritenendo essere questa un'occasione di crescita e di miglioramento nel sistema di governo della società, si è determinata a sostituirlo con un Modello nuovo, aggiornato e più confacente.

4 CAPITOLO IV – ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è un organo collegiale, i cui componenti sono soggetti esterni alla società, scelti fra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia aziendale ed in attività ispettive.

L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione, ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i componenti dell'OdV ed assegna loro il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV stesso a propria discrezione, nell'esecuzione dei compiti affidati, per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

I membri dell'OdV non possono ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse. I requisiti fondamentali richiesti sono:

- a. Autonomia: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente;

- b. Indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dal vertice amministrativo della società;
- c. Professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi¹. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

- d. Continuità d'azione: al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

L'OdV rimane in carica per tre anni con possibilità di rinnovo, a condizione che i suoi componenti mantengano i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità richiesti per la nomina.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV i seguenti casi:

¹ In tal senso si veda l'Ordinanza del Tribunale di Milano, 20 settembre 2004.

- Allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- Le situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza di un suo componente;
- L'avvio di indagini nei confronti di un suo membro su reati menzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- Allorché un componente venga condannato per un reato doloso con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - I. Per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico,
 - II. Per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale,
 - III. Per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - IV. Per avere commesso uno dei reati presupposti, anche colposo, di cui al Decreto Legislativo 231/2001.
- Allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- Allorché un componente svolga altre rilevanti attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società, o semplicemente in contrasto con essa;
- Un grave inadempimento dei propri doveri;
- Inosservanza degli obblighi di riservatezza previsti dalla legge;

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato.

L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- In caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- In caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dell'OdV;
- Quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idonea ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- Qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale, ovvero se non presente, all'Assemblea dei soci.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione prenderà senza indugio le decisioni del caso.

4.2 POTERI E COMPITI

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- Sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e, nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- Sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- Sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificatamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

a. Di verifica:

- Raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,
- Conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili,
- Effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Baggio S.p.A. Trasporti Combinati, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di rendicontazione agli organi societari deputati,
- Attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne,
- Attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi,
- Coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;

b. Di aggiornamento:

- Interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con la funzione legale, e verifica dell'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative,
- Aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- Valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate,
- Monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;

c. Di formazione:

- Coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001,
- Predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, di uno spazio nell'intranet-internet della società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 ed al Modello,

- Monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d’uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- d. Sanzionatorie:
 - Segnalazione di eventuali violazioni del Modello al Consiglio di Amministrazione ed alla funzione che valuterà l’applicazione dell’eventuale sanzione,
 - Coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l’adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l’irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale,
 - Aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d’irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un’attività di vigilanza sull’adeguatezza dell’intervento dell’OdV, in quanto all’organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell’efficacia del Modello.

L’OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l’OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D. Lgs. 196/03 e Regolamento UE n. 679/2016) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L’OdV può avvalersi non solo dell’ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l’esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all’OdV.

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 (si pensi all’ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall’OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative ai membri dell’OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione che dovrà acquisire obbligatoriamente il parere dell’Assemblea dei soci.

4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

La reale capacità di prevenzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è direttamente correlata all’efficacia del sistema di segnalazione e delle procedure che disciplinano i flussi informativi sia interni all’Ente che verso l’Organismo di Vigilanza.

Una disciplina la cui effettività è garantita anche mediante l’attuazione delle “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, introdotte dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179.

L’OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Tutti i destinatari del modello hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati c.d. presupposto;
- Tutti i destinatari del modello hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.4 SEGNALAZIONI RELATIVE ALLA COMMISSIONE DEI REATI

I canali con cui i destinatari del Modello possono effettuare una segnalazione della commissione, o presunta tale, dei reati c.d. presupposto sono due:

- Il primo consiste nel riferire al proprio diretto superiore,
- Il secondo, utilizzabile anche nel caso in cui la segnalazione al superiore non dia esito o coinvolga proprio tale soggetto o rappresenti un fattore di disagio per il segnalante, consiste nel riferire direttamente all'OdV.

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza, i destinatari della stessa trasmettono tempestivamente in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza.

Tutti i soggetti che non sono dipendenti di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati, come consulenti, fornitori, partner, società di service, ricadono nel secondo metodo di segnalazione, effettuando pertanto la loro segnalazione direttamente all'OdV.

Le segnalazioni giungono all'OdV tramite una casella di posta elettronica (odv@baggio.it) cui è riservato l'accesso ai soli membri dell'OdV, nonché a mezzo di posta ordinaria da spedire all'indirizzo indicato nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, o con qualunque altro mezzo il segnalante ritenga opportuno utilizzare.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, tuttavia, l'OdV può anche prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di commissione dei reati c.d. presupposto, riguardanti i non dipendenti di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati, quali i consulenti, i fornitori, i partner e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a Baggio S.p.A. Trasporti Combinati.

L'OdV si impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti costituenti reato. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. L'archiviazione viene motivata per iscritto dall'OdV.

4.5 SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO

Tutti i destinatari del modello in genere hanno il compito di riferire per iscritto all'OdV della presenza di possibili violazioni o la commissione di reati sanzionati.

I canali informativi sono i medesimi indicati nel paragrafo 4.4.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, tuttavia, l'OdV può anche prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati, quali i consulenti, i fornitori, i partner e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a Baggio S.p.A. Trasporti Combinati.

L'OdV si impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti posti in essere in violazione del Modello. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. L'archiviazione viene motivata per iscritto dall'OdV.

4.6 ULTERIORI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Oltre alle segnalazioni relative a condotte illecite o violazioni del modello di organizzazione e gestione sopra descritte, i dipendenti 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 per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Baggio S.p.A. Trasporti Combinati o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti, partner, società di service;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- I rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- Le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- Le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivino profili di possibile responsabilità per la commissione di reati di cui al D. Lgs 231/2001;
- Le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- Le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- Le variazioni delle aree di rischio;
- La realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- I contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- Sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Baggio S.p.A. Trasporti Combinati al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001,
- Sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati nell'ambito delle attività sensibili,
- Sulle operazioni straordinarie intraprese da Baggio S.p.A. Trasporti Combinati.

4.7 L'ATTIVITÀ DI RENDICONTAZIONE DELL'ODV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI

L'attività di rendicontazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- L'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- L'attuazione del Modello,
- Le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Baggio S.p.A. Trasporti Combinati, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV ha tre linee di rendicontazione:

- Su base continuativa, direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- Su base semestrale nei confronti del Collegio Sindacale;
- Su base annuale, nei confronti dell'Assemblea dei Soci.

L'OdV predispone:

- Semestralmente, un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- Annualmente, una relazione descrittiva per il Consiglio di Amministrazione contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera del Consiglio di Amministrazione, l'OdV deve prontamente rivolgersi al Collegio Sindacale, e in sua assenza all'Assemblea dei soci.

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

4.8 L'ATTIVITÀ DI INTERNAL AUDITING

Le attività di auditing sono seguite dall'OdV mediante il coordinamento con le funzioni e i collaboratori competenti presenti per i diversi profili specifici e precisamente con:

- I consulenti legali esterni per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori, dirigenti e sindaci;
- Il Consiglio di Amministrazione e i responsabili amministrativi e tecnico-commerciali per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service della correttezza amministrativa e contabile nell'ambito delle attività sensibili;
- I consulenti legali e i responsabili amministrativi ai fini della commissione dei reati societari e per il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e l'integrazione dell'attività futura;
- Il Consiglio di Amministrazione e i responsabili amministrativi e di produzione per la modifica o l'integrazione della mappatura delle attività sensibili;
- Il Consiglio di Amministrazione e i responsabili amministrativi e di produzione in ordine alla formazione del personale e ad eventuali procedimenti disciplinari.

Ogniqualevolta lo ritiene opportuno, può coordinarsi con il responsabile aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

4.9 CONSERVAZIONE DI INFORMAZIONI, SEGNALAZIONI E REPORT

Ogni informazione, segnalazione, report previsti sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, informatico e cartaceo, definito "Registro delle Segnalazioni", la cui sicurezza e riservatezza deve essere garantita mediante i più idonei presidi.

La conservazione su supporto cartaceo deve essere garantita per almeno 10 anni, mentre le summenzionate informazioni, segnalazioni e i report non potranno essere rimossi dal database informatico.

L'accesso all'archivio è consentito ai soli membri dell'OdV, i quali tratteranno i dati ivi contenuti nel pieno rispetto delle disposizioni legislative volte a tutelare la privacy dei soggetti coinvolti e dell'Ente stesso.

4.10 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate all'OdV, nel Modello di organizzazione della società ha previsto che:

- Le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- La mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione al fine di svolgere l'attività assegnata.

5 CAPITOLO V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

5.1 FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

La Società, coordinandosi con l'OdV, si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il modello viene messo a disposizione di ogni dipendente sul sistema informativo aziendale; mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

5.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è comune per quanto attiene la disciplina normativa e differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società in relazione alla specifica mappatura dei rischi.

Essa avviene per il tramite di appositi incontri formativi, da svolgersi entro il primo semestre dall'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati, con la possibilità di avvalersi a tal fine di consulenti esterni.

5.3 INFORMAZIONE ALLE SOCIETÀ DI SERVICE

Le "società di service" sono fornitori della società che svolgono servizi e attività per Baggio S.p.A. Trasporti Combinati o che operano all'interno del sito di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati.

Tali società devono essere informate del contenuto del Modello elaborato da Baggio S.p.A. Trasporti Combinati; premesso che è obiettivo di Baggio S.p.A. Trasporti Combinati che il comportamento di tutte le società di service sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal legale rappresentante della società di service, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli, pena l'applicabilità delle sanzioni di cui al paragrafo 6.6.

5.4 INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER

Relativamente ai consulenti ed ai partner, Baggio S.p.A. Trasporti Combinati deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli, pena l'applicabilità delle sanzioni di cui al paragrafo 6.6.

6 CAPITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Sistema Disciplinare:

- È diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi;
- Individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- Prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazioni per le sanzioni;
- Introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

È rivolto essenzialmente a:

1. Tutti coloro che svolgono per Baggio S.p.A. Trasporti Combinati funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
2. Coloro che per le loro funzioni sono dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
3. In generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Disciplinare è reso pubblico e diffuso mediante affissione.

6.2 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI IN GENERALE

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo e dal sistema disciplinare adottato dall'Organizzazione.

Le violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo e non tassativo, possono inerire i seguenti ambiti:

- a. Mancato rispetto dei Protocolli e dei Principi di Comportamento descritti nel Modello Organizzativo;
- b. Mancata o non veritiera evidenza relativamente alla documentazione, alla conservazione e al controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da ostacolarne trasparenza e verificabilità;

- c. Omessa vigilanza nei confronti dei sottoposti da parte dei superiori gerarchici circa la corretta e completa applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- d. Elusione e/o violazione del sistema di controllo, attuate mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedimento all'OdV e ai soggetti preposti del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- e. Inosservanza delle regole relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe.

In caso di violazione delle prescrizioni indicate nel Modello, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- Rimprovero verbale, potrà essere eseguito nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza;
- Rimprovero scritto, potrà essere comminata nei casi di recidiva rispetto alle violazioni di cui alla lettera a.;
- Multa, per un importo fino a tre ore di retribuzione ed indennità di contingenza, applicabile oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo possa compromettere l'efficacia del Modello Organizzativo, seppur solo a livello potenziale;
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni, potrà essere eseguita nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità verso terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- Licenziamento disciplinare senza preavviso, potrà essere attribuito per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, tra i quali a titolo esemplificativo e non tassativo:
 - i. Violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
 - ii. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Laddove il dipendente sia munito di procura di rappresentanza della Società nei rapporti esterni, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca di tale procura.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, Baggio S.p.A. Trasporti Combinati potrà disporre la sospensione cautelare immediata del lavoratore e da quella

data avrà ufficialmente effetto il licenziamento nel caso in cui si decida poi di procedere in tal senso.

Nei confronti del personale dipendente di categoria l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui l'Organizzazione può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

6.3 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente il Consiglio di Amministrazione, che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo.

Le violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo e non tassativo, possono inerire i seguenti ambiti:

- a. Mancato rispetto dei Protocolli e dei Principi di Comportamento descritti nel Modello Organizzativo;
- b. Mancata o non veritiera evidenza relativamente alla documentazione, alla conservazione e al controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da ostacolare trasparenza e verificabilità;
- c. Omessa supervisione, controllo e vigilanza nei confronti dei sottoposti da parte dei superiori gerarchici circa la corretta ed effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- d. Elusione e/o violazione del sistema di controllo, attuate mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedimento all'OdV e ai soggetti preposti del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- e. Inosservanza delle regole relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- f. Nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- g. Se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Protocolli.

In caso di violazione delle prescrizioni indicate nel Modello, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- Rimprovero scritto, potrà essere eseguito nei casi di violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo. Laddove i dirigenti siano muniti di procura di rappresentanza della Società verso l'esterno, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca di tale procura;
- Licenziamento disciplinare senza preavviso, potrà essere irrogato per mancanze così gravi da ledere il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, tra i quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. Violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- ii. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in uno degli illeciti passibili di licenziamento, l'Ente potrà disporre la sospensione cautelare immediata del lavoratore e da quella data avrà ufficialmente effetto il licenziamento nel caso in cui si decida poi di procedere in tal senso.

Anche, nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui l'Organizzazione può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

6.4 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E/O DIRIGENTI NON DIPENDENTI

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o di eventuali dirigenti non dipendenti, ne informerà prontamente il Collegio Sindacale e il CdA, i quali adottano gli opportuni provvedimenti nel rispetto delle norme Vigenti.

Costituisce violazione del Modello anche il mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale, siano essi amministratori o dirigenti.

Le violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo e non tassativo, possono inerire i seguenti ambiti:

- a. Mancato rispetto dei Protocolli e dei Principi di Comportamento descritti nel Modello Organizzativo;
- b. Elusione e/o violazione del sistema di controllo, attuate mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedimento all'OdV e ai soggetti preposti del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c. Inosservanza delle regole relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- d. Nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa eventuali comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto;

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

6.5 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale ne informerà il Consiglio di Amministrazione, che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa.

Le violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo e non tassativo, possono inerire i seguenti ambiti:

- a. Mancato rispetto dei Protocolli e dei Principi di Comportamento descritti nel Modello Organizzativo;
- b. Elusione e/o violazione del sistema di controllo, attuate mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedimento all'OdV e ai soggetti preposti del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c. Nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa eventuali comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto;

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre le azioni risarcitorie.

6.6 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVICE, CONSULENTI E PARTNERS

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni consistenti:

- a. Nella elusione fraudolenta dei Principi di Comportamento e dei Protocolli attinenti l'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione degli stessi realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- b. Nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c. Mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

Su decisione del CdA, in relazione alla gravità dell'infrazione, potranno essere applicate le opportune sanzioni tra quelle previste dalla normativa in vigore, dal Codice Civile, dai contratti in essere e dal presente MOG, tra cui l'applicazione di penali e la risoluzione del contratto.

La facoltà dell'Ente di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie è indipendente dall'applicazione della sanzione.

6.7 TUTELA DEL DIPENDENTE O COLLABORATORE CHE SEGNA LA COMMISSIONE DI ILLECITI O VIOLAZIONI AL MODELLO

Baggio S.p.A. Trasporti Combinati fa espresso divieto ad ogni suo componente e s'impegna a non compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chiunque segnali la

commissione dei reati c.d. presupposto nonché ogni violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La violazione di siffatto divieto, nonché ogni misura posta a tutela del segnalante, determina l'applicabilità delle sanzioni disciplinari previste dal paragrafo 6.2, secondo le modalità sopra descritte.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni, può, inoltre, essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, sì come è nullo il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria.