

**INTERPORTO
BOLOGNA S.p.A.**

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO PREVISTO DAL
D.LGS. N. 231/2001**

PARTE GENERALE

INDICE

1. STORIA E DESCRIZIONE DELLA SOCIETA'	pag. 5
2. PREMESSA	pag. 9
3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	pag. 12
4. L'ESENZIONE DA RESPONSABILITA': IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	pag. 23
5. ADOZIONE DEL MODELLO	pag. 27
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 31
7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE	pag. 38
8. SISTEMA DISCIPLINARE	pag. 40

ALLEGATI

- **ALLEGATO 1 - Codice Etico**
- **ALLEGATO 2 - Parte Speciale**
- **ALLEGATO 3 - Regolamento Operativo O.D.V.**
- **ALLEGATO 4 - Linee Guida Confindustria**
- **ALLEGATO 5 - Elenco Reati Ascrivibili Alla Società**
- **ALLEGATO 6 - Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**
- **ALLEGATO 7 - Organigramma Societario**

1. STORIA E DESCRIZIONE DELLA SOCIETA'

Dati anagrafici Ragione sociale: INTERPORTO BOLOGNA S.p.A.

Capitale sociale: € 22.436.766,00

Sede sociale - Direzione – Uffici: Interporto Bologna - Palazzina
Doganale – Comune di
Bentivoglio (BO)

Registro delle società (R.E.A.): BO - 210041

C.F. Partita I.V.A.: 00372790378

INTERPORTO BOLOGNA S.p.A. nasce nel 1971, per iniziativa del Comune, della Provincia, della Camera di Commercio di Bologna e delle associazioni degli autotrasportatori. Inizialmente fu costituita con la denominazione Autoporto Bologna S.p.A.

La società venne costituita per creare una sede di aggregazione, scomposizione e smistamento del traffico di merci che transitavano per Bologna.

Nel 1973 la denominazione della società venne modificata in Interporto Bologna S.p.A., al fine di rispecchiare meglio la sua vocazione intermodale e la sua missione.

L'Interporto di Bologna rappresenta sicuramente una delle piattaforme logistiche più moderne e attive sia in Italia che in Europa, costituito da un complesso integrato di infrastrutture logistiche, ferroviarie e stradali, lungo l'asse Bologna-Padova-Venezia, in una posizione strategica rispetto al Paese.

L'obiettivo dell'Interporto di Bologna è lo sviluppo dell'intermodalità, attraverso la concentrazione dei flussi di merci e la non dispersione indistinta nelle aree produttive.

La società ha per oggetto la progettazione e la realizzazione, attraverso tutte le operazioni necessarie (acquisti, costruzioni, vendite, permuta, locazioni, ecc...), dell'Interporto di Bologna, ovvero di un complesso organico di strutture e servizi integrato e finalizzato allo scambio di merci tra le diverse modalità di trasporto. Rientrano altresì nell'oggetto sociale la progettazione e la realizzazione di tutti gli immobili ed impianti accessori e complementari all'Interporto – ivi compresi quelli relativi alla custodia delle merci, ai servizi direzionali, amministrativi e tecnici - necessari al suo funzionamento ed al servizio degli interessenzi generali e delle singole categorie di utenti.

A partire da novembre 2015, inoltre, a seguito della fusione per incorporazione di Gestione Servizi Interporti S.r.l., Interporto Bologna svolge anche attività di manovre ferroviarie presso i terminali presenti all'interno dell'Interporto di Bologna, di gestione dei terminali di Bologna Interporto e di quello di Parma Castelguelfo in alleanza con Terminali Italia, di manutenzione carri e principali MTO, di rifornimento di carburante e lavaggio auto e camion, nonché di servizi per la gestione condominiale.

Ulteriori servizi sono forniti attraverso la partecipazione di controllo in due società:

- Servizi Real Estate s.r.l.: la società è controllata al 100%. Tale società ha per oggetto la progettazione e l'espletamento di tutti i servizi tecnici

inerenti la costituzione degli edifici, la ricerca degli appaltatori, lo svolgimento delle procedure di affidamento dei lavori e la stipula dei relativi contratti di appalto, la direzione dei lavori, il collaudo delle opere, l'attività di accatastamento e lo svolgimento di ogni altro incombente edilizio ed urbanistico, burocratico-amministrativo legato ai terreni e/o agli immobili destinati alla logistica da realizzare, di proprietà di Interporto Bologna s.p.a.. La società si occupa inoltre di supporto e controllo alle attività di stabilimento dell'impianto fotovoltaico installato sul tetto dell'immobile 9.2.

- Consorzio IB Innovation: partecipato all'80%, svolge attività di ricerca e sviluppo volte al miglioramento dell'experience logistica.

Il Volume d'affari realizzato nel 2013 è pari ad euro 7.882.560,00 circa, mentre nel 2014 è pari ad euro 13.929.804,00 circa.

La Società impiega mediamente personale dipendente pari a circa 21 unità così suddivise:

- Dirigenti 2
- Quadri 4
- Impiegati 15

INTERPORTO BOLOGNA S.p.A. ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale, al fine di tutelare maggiormente le risorse umane, naturali ed ambientali, secondo i requisiti richiesti dalla norma UNI EN ISO 14001:2004.

Interporto Bologna s.p.a. è inoltre in possesso delle seguenti ulteriori certificazioni:

UNI EN ISO 9001:2008 Sistema Gestione Qualità

EN 50133-1: 1996 Gestione Sicurezza perimetrale e controllo accessi

UNI EN 15085 – 2/2008 Fabbricazione e assemblaggio di componenti strutturali saldati per il settore ferroviario

UNI EN ISO 3834 - /2006 Realizzazione di carpenterie saldate civili e industriali

La Società, inoltre, risulta aver attuato le misure volte a promuovere e tutelare la sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, richieste dal vigente decreto legislativo n. 81 del 2008.

La Società si è altresì conformata alle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali enunciate nel D. Lgs. n. 196/2003 (Codice della Privacy).

INTERPORTO BOLOGNA S.p.A. ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale, così composta: Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale e Collegio Sindacale.

L'attività di controllo contabile viene svolta da una società di revisione.

La Società, infine, non risulta essere mai stata coinvolta in vicende giudiziarie aventi ad oggetto responsabilità penali dei suoi apicali, nonché dei suoi dipendenti.

2. PREMESSA

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al **Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231**.

Il decreto ha introdotto nel nostro ordinamento una nuova forma di responsabilità, poiché prevede la possibilità di infliggere sanzioni agli enti collettivi nel caso in cui questi abbiano commesso un reato a proprio interesse o vantaggio attraverso i soggetti che operano nel contesto dell'ente, siano essi soggetti apicali o subordinati.

Al fine di evitare che all'interno della società si verificano detti reati, è stato quindi adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo che parallelamente svolge la funzione di istituire un'efficace ed agile struttura composta da regole, procedure e norme comportamentali che disciplinano l'organizzazione e la gestione di INTERPORTO BOLOGNA S.p.A.

I principi e le disposizioni del presente documento trovano applicazione nei confronti degli amministratori, dei soci, dei dipendenti, dei sindaci e dei revisori ed infine di chiunque operi per conto della Società in virtù di un rapporto di natura contrattuale, di qualsivoglia tipologia, eventualmente anche temporaneo, nei limiti del proprio compito e delle responsabilità ad esso connesse.

L'adeguamento del sistema organizzativo e gestionale di Interporto Bologna S.p.A. alle esigenze delineate dal Decreto Legislativo n. 231/2001 è stato coordinato, dal Direttore Amministrativo Finanziario (di seguito indicato come responsabile interno di progetto), con l'assistenza di professionisti esterni, esperti nei diversi settori interessati dal D.Lgs. n. 231/2001, ad essa collegati.

L'attività del gruppo di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nella identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001. Per giungere a tale risultato il team ha analizzato la struttura organizzativa e societaria della Società, previa acquisizione della relativa documentazione. Ha, inoltre, incontrato in più occasioni presso la sede della Società il Responsabile interno di progetto;
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti ed, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle procedure e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standards* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure OdV) con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nella predisposizione del Codice Etico;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

3.1 Natura della responsabilità dell'ente

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto una forma di responsabilità degli enti definita come amministrativa, ma la cui natura è essenzialmente penale.

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. Inoltre, all'eventuale accertamento della responsabilità dell'ente consegue l'applicazione di sanzioni penali che possono risultare gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, quali, tra le altre, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, sino alla interdizione anche definitiva dall'esercizio dell'attività. E' inoltre sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Queste sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente, ma possono essere applicate anche in via cautelare, secondo gli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge - e non si sostituisce - alla responsabilità personale degli autori del reato, siano essi soggetti apicali o subalterni.

3.2 I soggetti destinatari della disciplina

I soggetti destinatari della normativa sono indicati all'art. 1 del decreto.

Essi sono:

- le persone giuridiche (enti ed associazioni forniti di personalità giuridica), ivi comprese le fondazioni, le società di capitali (piccole, medie o grandi che esse siano) e quelle cooperative;
- gli enti (società di persone ed associazioni) anche sprovvisti di personalità giuridica;
- gli enti pubblici che agiscono *iure privatorum*.

3.3 I presupposti di applicazione della responsabilità amministrativa

I presupposti della nuova responsabilità rinvenibili nell'art. 5 del Decreto:

"L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Affinché quindi sorga la responsabilità ex d.lgs. 231/2001 è necessario che venga commesso un reato presupposto, che lo stesso sia commesso da un soggetto che all'interno dell'ente riveste una posizione apicale (lett. a)) o subordinata (lett. b)) e che sia commesso ad interesse o a vantaggio dell'ente.

3.4 I reati presupposto

I reati dalla cui commissione discende la responsabilità dell'ente collettivo sono qualificati come reati presupposto e sono tassativamente elencati nel decreto.

Attualmente sono previsti i seguenti reati presupposto:

Tra i delitti del codice penale attinenti a rapporti con la Pubblica Amministrazione (**artt. 24 e 25 del Decreto**):

- *art. 316 bis c.p. - Malversazione a danno dello Stato*
- *art. 316 ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato*
- *art. 317 c.p. - Concussione*
- *art. 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione*
- *art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (aggravato ai sensi dell'art. 319 bis c.p.)*
- *art. 319 ter c.p. - Corruzione in atti giudiziari*
- *art. 321 c.p. - Pene per il corruttore*
- *art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione*
- *art. 322 bis c.p. - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri.*

Tra i delitti del codice penale posti a tutela del patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (**art. 24 del Decreto**):

- *art. 640, comma 2, n. 1, c.p. - Truffa, se a danno dello Stato o di un altro ente pubblico*
- *art. 640 bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche*
- *art. 640 terc.p. - Frode informatica.*

Tra i delitti del codice penale posti a tutela della fede pubblica (**art. 25 bis del Decreto**, inserito dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro"):

- *art. 453 c.p. - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate*
- *art. 454 c.p. - Alterazione di monete*
- *art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate*
- *art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede*
- *art. 459 c.p. - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati*
- *art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo*
- *art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata*
- *art. 464 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati.*

Tra i delitti, codicistici e non, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (**art. 25 quater del Decreto**, inserito dall'art. 3 della Legge 7/2003):

- *art. 270 bis c.p. - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*
- *art. 270 ter c.p. - Assistenza agli associati*
- *art. 270 quater c.p. - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale*
- *art. 270 quinquies c.p. - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale*
- *art. 270 sexies c.p. - Condotte con finalità di terrorismo*
- *art. 280 c.p. - Attentato per finalità terroristiche o di eversione dell'ordine democratico*
- *art. 289 bis c.p. - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione.*

L'art. 2 della Convenzione di New York del 9 dicembre 1999, richiamato dall'art. **25 quater**, elenca una serie di reati volti a punire, genericamente, condotte volte a fornire, direttamente o indirettamente, ma comunque volontariamente, fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo.

Tra i delitti in materia societaria previsti dal codice civile (**art. 25 ter** del Decreto, inserito dall'art. 3 D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61):

- *art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali*
- *art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori*
- *art. 2623 c.c. - Falso in prospetto (abrogato dall'art. 34, comma 2, della Legge 28 dicembre 2005, n. 262)*
- *art. 2624 c.c. - Falsità nelle relazioni e nelle comunicazioni della società di revisione (abrogato dall'art. 37, comma 34, del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39)*
- *art. 2625, comma 2, c.c. - Impedito controllo*
- *art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti*
- *art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve*
- *art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante*
- *art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori*
- *art. 2629 bis c.c. - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (introdotto dalla Legge n. 262/2005)*
- *art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale*
- *art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*
- *art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea*
- *art. 2637 c.c. - Aggiotaggio*
- *art. 2638 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.*

Tra i delitti extra codicem (t.u.f., D. Lgs. n. 58/1998) afferenti il mercato finanziario (**art. 25 sexies**, introdotto dall'art. 9 della Legge Comunitaria 2004):

- *art. 184 t.u.f. - Abuso di informazioni privilegiate*
- *art. 185 t.u.f. - Manipolazione del mercato.*

La persona giuridica può altresì rispondere di due illeciti amministrativi (che riproducono le medesime fattispecie penalistiche sopra annoverate) introdotti nel t.u.f. dalla Legge Comunitaria 2004:

- *art. 187 bis - Abuso di informazioni privilegiate*
- *art. 187 ter - Manipolazione del mercato.*

Tra i delitti del codice penale posti a presidio della vita e dell'incolumità individuale (**art. 25 quater1**, introdotto dall'art. 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7):

- *art. 583 bis c.p. - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.*

Tra i delitti del codice penale posti a presidio della personalità individuale (**art. 25 quinques**, introdotto dall'art. 5 della Legge 228/2003):

- *art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù*
- *art. 600 bis c.p. - Prostituzione minorile*
- *art. 600 ter c.p. - Pornografia minorile*
- *art. 600 quater c.p. - Detenzione di materiale pornografico*
- *art. 600 quater1 c.p. - Pornografia virtuale*
- *art. 600 quinques c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile*
- *art. 601 c.p. - Tratta di persone*
- *art. 602 c.p. - Acquisto e alienazione di schiavi.*

L'art. 3 della Legge 146/2006 definisce "Reato transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità dell'ente, l'art. 10 della Legge n. 146/2006 annovera le fattispecie di seguito indicate:

- *associazione per delinquere (art. 416 c.p.)*
- *associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)*
- *associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 43/1973)*
- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 309/1990)*
- *traffico di migranti (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 286/1998)*
- *favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).*

Tra i delitti del codice penale posti a tutela della vita e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori (**art. 25 septies del Decreto**, introdotto dall'art. 9 della Legge 13 agosto 2007, n. 123):

- *art. 589 c.p. - Omicidio colposo*
- *art. 590, comma 3, c.p. - Lesioni personali colpose gravi o gravissime.*

Tra i reati codicistici posti a tutela del patrimonio e del sistema economico-finanziario (**art. 25 octies del Decreto**, introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231/2007):

- *art. 648 c.p. - Ricettazione*
- *art. 648 bis c.p. - Riciclaggio*
- *art. 648 ter c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.*

L'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48 - recante ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica - prevede l'ampliamento dei reati presupposto con l'inserimento dell'**art. 24 bis del Decreto** che estende la responsabilità amministrativa degli enti e delle società a diversi delitti informatici:

- *art. 491 bis c.p. - Falsità in un documento informatico*
- *art. 615 ter c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico*
- *art. 615 quater c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici*
- *art. 615 quinques c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico*
- *art. 617 quater c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche*

- *art. 617 quinquies c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche*
- *art. 635 bis c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici*
- *art. 635 ter c.p. - Danneggiamento di informazioni dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità*
- *art. 635 quater c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici*
- *art. 635 quinquies c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità*
- *art. 640 quinquies c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.*

La legge 23 luglio 2009 n. 99 prevede l'ampliamento dei reati elencati dall'**art. 25 bis del Decreto** ai seguenti delitti a tutela della fede pubblica:

- *art. 473 c.p. - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni*
- *art. 474 c.p. - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.*

L'**art. 24 ter del Decreto**, introdotto dall'art. 2, comma 29, della Legge n. 94 del 15 luglio 2009, amplia la responsabilità dell'ente/della società ai seguenti delitti di criminalità organizzata contemplati all'interno del codice penale:

- *art. 416 c.p. - Associazione per delinquere*
- *art. 416 bis c.p. - Associazioni di tipo mafioso anche straniere*
- *art. 416 ter c.p. - Scambio elettorale politico-mafioso*
- *art. 630 c.p. - Sequestro di persona a scopo di estorsione*
- *art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 - Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope*
- *art. 407, comma 2, lettera a), n. 5, c.p.p. - 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*
- *tutti quei delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo mafioso e della relativa condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva ovvero commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni criminali.*

L'**art. 25 bis1** del Decreto, introdotto dall'art. 15, comma 7, lettera b) della Legge 99/2009 ascrive all'ente/alla società i reati, di seguito indicati, contro l'industria e il commercio:

- *art. 513 c.p. - Turbata libertà dell'industria o del commercio*

- *art. 513 bis c.p. - Illecita concorrenza con minaccia o violenza*
- *art. 514 c.p. - Frodi contro le industrie nazionali*
- *art. 515 c.p. - Frode nell'esercizio del commercio*
- *art. 516 c.p. - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine*
- *art. 517 c.p. - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci*
- *art. 517 ter c.p. - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale*
- *art. 517 quater c.p. - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.*

L'**art. 25 novies** del Decreto, introdotto dall'art. 15, comma 7, lett. c) della Legge 99/2009 estende la responsabilità dell'ente/della società ai delitti extra codicem in materia di violazione del diritto d'autore di seguito riportati:

- *gli illeciti previsti dagli artt. 171, comma 1, lettera a-bis), e comma 3, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della Legge n. 633/1941.*

L'art. 4, comma 1, Legge n. 116/2009 ha inserito un altro art. 25 novies nella parte speciale del Decreto (ora **art. 25 decies**) che estende la responsabilità dell'ente al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto e punito dall'art. 377 bis c.p..

Il D. Lgs. n. 121/2011 - in recepimento della direttiva 2008/99/CE e di quella del 2009/231/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento - ha aggiunto nel Decreto l'**art. 25 undecies**, che amplia la responsabilità dell'ente ai reati ambientali di seguito indicati:

- *art. 727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette)*
- *art. 733 bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto)*
- *art. 137, commi 2 e 3, D. Lgs. n. 152/2006 (Scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione)*
- *art. 137, comma 5 - primo e secondo periodo - D. Lgs. n. 152/2006 (Scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari)*
- *art. 137, comma 11, D. Lgs. n. 152/2006 (Violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo)*
- *art. 137, comma 13, D. Lgs. n. 152/2006 (Scarico in mare da parte di navi e aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento)*
- *art. 256, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 152/2006 (Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione)*

- *art. 256, comma 3 - primo e secondo periodo - D. Lgs. n. 152/2006 (Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata)*
- *art. 256, comma 4, D. Lgs. n. 152/2006 (Inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti)*
- *art. 256, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006 (Miscelazione non consentita di rifiuti)*
- *art. 256, comma 6, D. Lgs. n. 152/2006 (Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi)*
- *art. 257, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 152/2006 (Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti)*
- *art. 258, comma 4, e art. 260 bis, commi 6 e 7 D. Lgs. n. 152/2006 (Predisposizione o uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti)*
- *art. 259, comma 1, D. Lgs. n. 152/2006 (Traffico illecito di rifiuti)*
- *art. 260 D. Lgs. n. 152/2006 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)*
- *art. 260 bis, comma 8, D. Lgs. n. 152/2006 (Violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti)*
- *art. 279, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006 (Inquinamento atmosferico)*
- *art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, Legge 7 febbraio 1992 n. 150 (Importazione, esportazione, trasporto e uso illecito di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente)*
- *art. 3 bis, Legge 7 febbraio 1992 n. 150 (Falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze e uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali)*
- *art. 3, comma 6, Legge 28 dicembre 1993 n. 549 (Violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono)*
- *art. 8, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 6 novembre 2007 n. 202 (Sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti)*
- *art. 9, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 6 novembre 2007 n. 202 (Sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti).*

L'art. 2 del D. Lgs. n. 109/2012 ha inserito nel Decreto il reato previsto dall'art. **25 duodecies**, che prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote per quegli enti che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

L'art. 1, comma 77, lett. b) della Legge 190 del 2012 ha inserito all'**art. 25 ter del Decreto** in questione, la nuova lettera s bis) che rinvia ai casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635 c.c. "*Corruzione tra privati*".

L'art. 1, comma 77, lett. a) della Legge 190 del 2012 ha inserito all'**art. 25** del Decreto in parola, il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità previsto ex art. 319 quater c.p..

La Legge n. 6 del 2013 ha introdotto nel Decreto in questione all'**art. 25 undecies** il reato di combustione illecita.

L'art. 3 della Legge 186 del 2014 ha inserito all'**art. 25 octies** del D. Lgs. n. 231/2001 il reato di autoriciclaggio previsto dall'articolo 648 ter1 del c.p..

La Legge 68 del 2015 ha modificato l'**art. 25 undecies** del Decreto in questione integrando le disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente di cui al D. Lgs. n. 152/2006.

L'art. 12 della Legge 69 del 2015 ha modificato l'art. 25 ter del Decreto in parola recependo le modifiche apportate al reato di false comunicazioni sociali.

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

3.5 I soggetti che commettono il reato

Quanto ai soggetti che impegnano la responsabilità amministrativa dell'ente, l'attenzione del legislatore va sia a coloro che rivestono formalmente la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, sia a coloro che la esercitano di fatto (rileva la figura dell'amministratore di fatto, così come definito dall'art. 2639 cod. civ.), e ai soggetti che la esercitano nell'ambito di strutture decentrate autonome (i c.d. direttori di stabilimento). Questi soggetti sono definiti soggetti in posizione apicale.

Quanto ai subalterni, di regola assumerà rilievo l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato, ma potranno rientrare nella previsione di legge

anche situazioni peculiari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo dei soggetti posti ai vertici dell'ente.

3.6 Interesse e vantaggio dell'ente.

Il reato, per configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del d.lgs. 231, deve essere commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità.

La differenza tra le due ipotesi risiede nel fatto che la prima concerne la finalizzazione soggettiva della condotta, ed è valutabile dal giudice penale in una prospettiva *ex ante* ovvero antecedente o concomitante la commissione dell'illecito, mentre la seconda assume connotati più marcatamente oggettivi – potendo l'ente trarre un vantaggio anche nell'ipotesi in cui la persona fisica non abbia agito nel suo interesse – e richiede una verifica giudiziale da compiersi a fatto compiuto (*ex post*).

3.7 Tipologie di sanzioni irrogabili

In caso di accertamento della responsabilità amministrativa in capo all'ente, le sanzioni concretamente irrogabili dal giudice sono:

- pecuniarie: esse costituiscono la tipologia di sanzione "generale", poiché applicabili astrattamente a tutti i reati presupposto. Per espresso dettato legislativo, vengono commisurate alla gravità del reato commesso, al grado di corresponsabilità dell'ente, all'attività da esso svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Vengono, infine, fissate sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente "allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione".

- interdittive: vengono applicate solo per i reati per i quali sono espressamente previste e sono tassative. Esse sono, in ordine discendente di gravità: l'interdizione 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 di pubblicizzare beni o servizi.
- la confisca del prezzo o del profitto (quando ciò non sia possibile la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al prodotto del reato)
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

4. L'ESENZIONE DA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

Il Decreto prevede la possibilità per l'ente di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (artt. 6 e 7 d. lgs. 231/2001).

Al fine di predisporre un modello che possa essere ritenuto idoneo in sede di valutazione da parte del Giudice, è utile fare riferimento alle indicazioni contenutistiche presenti nel quadro normativo.

4.1 I requisiti contenutistici previsti dal legislatore.

Il legislatore, agli artt. 6 comma 2, e 7 comma 4 del Decreto, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- f) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con particolare riferimento all'introduzione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, in tema di sicurezza sul lavoro, l'azione esimente di un modello di organizzazione e gestione, con riferimento alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime *ex art. 25septies*, viene ritenuta efficace quando questo è adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

L'art 30 del D.Lgs 81/08 statuisce che il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui all'elenco precedente e deve prevedere, altresì, sulla base della natura e dimensione dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta:

- (i) un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- (ii) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- (iii) un sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- (iv) specifiche procedure finalizzate al riesame ed all'eventuale modifica del modello operanti: 1) in occasione dei controlli di cui sopra; 2) laddove siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro; 3) in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

4.2 Disciplina di esenzione dalla responsabilità in caso di reato presupposto commesso da soggetto che ricopre una posizione subordinata

L'esenzione da responsabilità si differenzia a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto che riveste una posizione subordinata o apicale.

L'adozione ed efficace attuazione di un modello è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione **"subordinata"**. Secondo l'art. 7, infatti, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

4.3 Disciplina di esenzione dalla responsabilità in caso di reato presupposto commesso da soggetto che ricopre una posizione apicale

Per i reati commessi dai soggetti in posizione **"apicale"**, invece, non basta che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione. Occorre che l'ente abbia anche affidato ad un apposito organo (il c.d. **Organismo di Vigilanza**), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, e di curarne l'aggiornamento. E' altresì necessario che l'organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo, e il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il modello (art. 6, comma 1 del Decreto). Sotto questo profilo, la funzione che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad adempiere è particolarmente delicata, in quanto lo stesso dovrà vigilare sull'effettiva operatività del modello, verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente, monitorare costantemente l'attività sociale ed

individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del modello.

L'adozione di un modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

Infine, nel caso di adozioni di misure cautelari interdittive durante la fase delle indagini preliminari, l'adozione del Modello comporta la sospensione delle medesime (sempre in presenza dei suddetti comportamenti "virtuosi").

5. ADOZIONE DEL MODELLO

5.1 Obiettivi e finalità

INTERPORTO BOLOGNA S.p.a., adottando un Modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato alle prescrizioni del Decreto, evidenzia che opera in condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'adozione del Modello rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati da vicino alla realtà societaria di INTERPORTO BOLOGNA (fornitori, clienti, consulenti ecc.), affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire i rischi di reato esistenti.

In particolare la Società attraverso l'adozione del Modello si propone quanto segue:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto di INTERPORTO BOLOGNA S.P.A. e soprattutto coloro che operano nelle

aree di attività risultate a rischio di reato, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;

- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati (elencati nella parte speciale del decreto), o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno da essi prodotto;
- favorire un significativo salto di qualità in termini di trasparenza della *governance* societaria e dell'immagine di INTERPORTO BOLOGNA S.p.A.

Si evidenzia che, fatti salvi gli obiettivi e le finalità sopra enunciati, la Società ha ben presente che la valutazione del Modello riguarda la sua idoneità a minimizzare e non a escludere *tout court* la realizzazione di uno dei reati elencati nella parte speciale del Decreto da parte dei singoli soggetti.

Ciò è confermato dal fatto che il Decreto Legislativo in parola richiede espressamente che il Modello debba essere idoneo non tanto a prevenire il reato concretamente verificatosi, bensì la tipologia di reato a cui appartiene quello che effettivamente è stato posto in essere.

5.2 Approvazione e recepimento del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lett. a, del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello integra e non sostituisce gli strumenti organizzativi e di controllo, nonché le procedure comportamentali di futura emanazione o quelli già operanti.

A tal riguardo, infatti, si precisa che il Modello costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire esclusivamente la commissione dei reati previsti nel Decreto.

Tuttavia, anche secondo quanto precisato nelle linee guida emanate da Confindustria, i principi di comportamento contenuti nel presente modello possono essere considerati come un ampliamento o un'estensione dei codici comportamentali già presenti o di futura emanazione.

5.3 Modifiche ed integrazioni del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di INTERPORTO BOLOGNA S.p.A., su impulso dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le eventuali e successive modifiche ed integrazioni del Modello, del codice etico e del sistema disciplinare.

Ciò, allo scopo di consentire la continua rispondenza del modello di organizzazione, gestione e controllo alle prescrizioni del Decreto n. 231/2001 ed agli eventuali mutamenti intervenuti inerenti la struttura organizzativa e gestionale della società.

Le attività di modifica ed integrazione del Modello devono essere compiute nel più ampio rispetto delle singole funzioni aziendali, alle quali, pertanto, resta

l'ultima parola sulla gestione delle specifiche procedure operative e degli *standards* di comportamento.

5.4 Attuazione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello è di competenza dell'Organismo di Vigilanza (per i necessari approfondimenti su tale figura, si rinvia alla parte del Modello dedicata a tale organismo).

5.5 I principi generali di controllo a cui è ispirato il Modello di INTERPORTO BOLOGNA S.P.A.

Ogni operazione, transazione, azione deve essere tracciabile, verificabile, documentata, coerente e congrua.

Naturalmente, la salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico deve essere compiuta nel rispetto delle misure di sicurezza enunciate nel D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

Nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

A nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati.

I poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.

I poteri autorizzativi e di firma devono risultare coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

I controlli effettuati devono essere documentati.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Caratteristiche e funzioni

Ai sensi dell'art. 6 comma I, lett. b) del Decreto, deve essere costituito l'Organismo di Vigilanza. Tale organo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, oltre che di spesa.

Deve vigilare sul funzionamento, l'efficacia, e l'osservanza del Modello, nonché curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Il legislatore non fornisce indicazioni esaurienti in merito alla struttura e alla composizione di tale organismo.

Le decisioni su questi profili, quindi, secondo un'opinione condivisa, sono rimesse al libero e responsabile apprezzamento dell'ente.

INTERPORTO BOLOGNA S.p.A. in considerazione delle sue caratteristiche, opta per un Organismo di Vigilanza monocratico ritenendo tale scelta la più adeguata allo scopo a cui il suddetto organismo è preposto.

Il CdA nomina per questo incarico un professionista esterno, con comprovate competenze di natura legale, contabile, organizzativa, effettivamente terzo rispetto alla società, ai soggetti che all'interno della Società rivestono ruoli c.d. apicali, e a coloro che prestano la loro opera nell'ambito delle aree operative da sottoporre a vigilanza (il *curriculum vitae* del professionista scelto è agli atti della Società).

All'Organismo di Vigilanza è attribuito dall'organo amministrativo, sin dall'atto di nomina, autonomia finanziaria mediante assegnazione di un *budget di spesa* che verrà, se e quando necessario, integrato e/o rifinanziato.

L'OdV dura in carica tre anni. L'OdV è rieleggibile.

La retribuzione dell'OdV viene determinata dal CdA all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

La cessazione dall'incarico per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui è stato formato il nuovo OdV.

Per il professionista esterno che forma l'OdV valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del collegio sindacale.

Il professionista che compone l'OdV può essere revocato dal CdA solo per giusta causa. La revoca deve essere deliberata, previa audizione degli interessati.

In caso di cessazione, di revoca, di morte, di rinuncia o di decadenza del componente dell'OdV, il CdA è obbligato a provvedere tempestivamente alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

Il professionista componente l'OdV non deve essere stato sottoposto a procedimento penale né condannato con sentenza (anche non passata in giudicato) per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza svolgerà le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete procedure adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica che il Modello venga rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le procedure definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella società;
- formulazione di proposte di aggiornamento e modifica del Modello agli organi competenti, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte,

nel caso in cui mutate condizioni aziendali e/o normative ne comportino, a suo giudizio, necessità di aggiornamento e/o implementazione.

In particolare, l'O.d.V., come sopra individuato:

- cura l'aggiornamento del Modello, ad opera del CdA, in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- collabora con le varie funzioni aziendali interessate, alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (regole di comportamento, istruzioni operative, eventuali manuali di controllo) volta alla prevenzione dei rischi di reato mappati;
- vigila sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- provvede a diffondere, con le modalità che ritiene più opportune, la conoscenza e la comprensione del Modello all'interno dell'azienda, prestando maggiore attenzione alle aree ritenute più esposte ai rischi di reato mappati (essenzialmente le aree/funzioni che si occupano della gestione delle risorse economiche, della contabilità, quelle che intrattengono rapporti con le pubbliche amministrazioni, la gestione della sicurezza e della salute sul lavoro);
- compie periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi monitorati perché sensibili;
- dispone verifiche straordinarie laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata, o si abbia soltanto il sospetto che si sia verificata, la commissione di atti illeciti oggetto delle attività di prevenzione;

- effettua il monitoraggio dell'andamento delle attività a rischio, coordinandosi con le funzioni aziendali, anche tramite apposite riunioni;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- redige periodicamente relazioni sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello, anche sulla base di quanto è emerso dalle attività di verifica e controllo, trasmettendole al CdA, al collegio sindacale e, se ritenuto opportuno, all'assemblea dei soci;
- verifica periodicamente la praticabilità e l'attuazione delle eventuali soluzioni correttive alle procedure specifiche contenute nel Modello;
- valuta e propone l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali;
- mette a disposizione degli analoghi organismi delle due società controllate le proprie risorse umane ed economiche, previa regolamentazione per iscritto dei relativi rapporti

L'Organismo di Vigilanza svolge la sua attività, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

L'OdV, laddove lo ritenga necessario per lo svolgimento dei suoi compiti, deve poter interloquire con il Presidente della Società.

Il rapporto tra la società e il professionista componente l'OdV sarà regolato da apposito contratto, redatto per iscritto.

Il componente l'OdV deve essere adeguatamente remunerato, onde impedire lo svilimento della sua carica e dei suoi compiti.

6.2 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

L'OdV stabilisce, nella propria attività di controllo, la documentazione che, su base periodica, deve necessariamente essere sottoposta alla sua attenzione.

All'OdV debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio. In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello (comprensivo naturalmente delle disposizioni del codice etico) ciascuno deve rivolgersi al proprio superiore/responsabile il quale riferisce immediatamente all'OdV.

Qualora la notizia di possibile commissione di reati o violazioni del Modello coinvolga il CdA della società viene informato direttamente e solamente l'OdV. All'OdV di INTERPORTO BOLOGNA S.p.A., infine, deve essere comunicato, a cura dell'ufficio amministrativo, il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

I flussi informativi debbono pervenire all'OdV, mediante le modalità da esso concretamente definite.

Le segnalazioni, eventualmente anche in forma anonima, aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione/i del Modello devono essere il più possibile circostanziate. Possono essere inviate per iscritto o attraverso l'utilizzo di una casella di posta elettronica appositamente dedicata.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e decide le azioni da intraprendere, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Qualora l'autore dell'illecito dovesse essere il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'OdV effettua una sommaria istruttoria, l'esito della quale viene trasmesso al presidente del Collegio Sindacale che, effettuati gli approfondimenti necessari, assumerà i provvedimenti più opportuni, avendo cura di informare l'OdV.

Ogni anno, inoltre, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un *report* scritto sul grado di attuazione del Modello.

L'OdV predispone un apposito *data base*, informatico o cartaceo, in cui viene custodito ogni *report*, informazione, segnalazione ai sensi del presente documento, per un periodo di 10 anni. E' fatta salva l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente all'OdV.

6.3 Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Sono opportune alcune brevi annotazioni in ordine alla responsabilità dell'Organismo di Vigilanza in caso di commissione di reato all'interno della Società.

La Giurisprudenza tende ad escludere una responsabilità omissiva dell'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 40 cpv c.p., che prevede che "*il non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo*".

Ciò, perché non sussistono veri e propri poteri "impeditivi" in capo all'Organismo di Vigilanza che consentano a quest'ultimo di intervenire concretamente nel caso in cui abbia conoscenza della commissione di un illecito o di attività eventualmente prodromiche ad esso.

L'Organismo, conformemente al proprio ruolo, può limitarsi, infatti, semplicemente a segnalare le problematiche agli organi gestionali, i quali sono gli effettivi titolari dei poteri di impedimento: ciò in virtù di un principio di non ingerenza dell'Organismo di Vigilanza nella gestione della Società.

D'altro canto, l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo si basano su questa estraneità al potere gestionale che lo rende un mero "controllore" e non un "garante" in senso penalistico.

7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE

7.1 Formazione del personale interno

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello e del contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo.

La formazione e l'informativa è gestita dal Direttore Generale coadiuvato dall'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

Tale sforzo formativo ed informativo è esteso anche a tutti quei soggetti che, pur non appartenendo alla compagine aziendale, operano comunque nell'interesse e/o a vantaggio della società.

Tuttavia, ai soggetti terzi è rivolta solamente l'attività di comunicazione e di formazione avente ad oggetto il Codice Etico.

L'adozione del presente documento è comunicata a tutti i soggetti che lavorano per ed in nome di INTERPORTO BOLOGNA S.p.A. al momento dell'adozione dello stesso.

Tutti i dipendenti e gli apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente il Modello, comprensivo del codice etico e del testo del Decreto Legislativo n. 231/2001, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Nei contratti stipulati con i terzi vengono inserite clausole contrattuali standard, che impegnano gli stessi a non adottare comportamenti non in linea con i principi di condotta ed i valori etici cui si ispira la Società.

L'attività di formazione continuativa e di aggiornamento è organizzata a cura dell'OdV, facendo ricorso ad incontri periodici obbligatori, modulati nei contenuti e nella frequenza, in funzione della qualifica dei destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta.

Se ritenuto necessario dall'OdV, interverranno agli incontri professionisti esterni aventi specifiche competenze sul tema dei reati ascrivibili alla Società, dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di *compliance* e dei controlli ad essi correlati.

Sarà cura dell'OdV istituire una specifica sezione della costituenda intranet aziendale, dedicata al tema e aggiornata periodicamente, al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Modello e del Codice Etico.

7.2 Selezione di collaboratori esterni e partner – outsourcer

Su proposta dell'OdV, con decisione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, potranno essere istituiti nell'ambito della Società appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili nonché di *partners* con cui la Società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (ad esempio una *joint venture* anche in forma di ATI) e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività più esposte al rischio di reato.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare che segue è applicabile in caso di violazioni delle procedure comportamentali indicate nel Modello, nonché dei principi e delle disposizioni stabiliti nel codice etico.

Tale sistema disciplinare serve a rendere più cogente il Modello e di conseguenza a costituire un deterrente per la commissione degli illeciti penali per i quali scatta il meccanismo della responsabilità dell'ente, ex Decreto Legislativo n. 231/2001.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione delle relative sanzioni non sono condizionati dall'instaurazione di un giudizio penale e dal suo esito.

Chi di competenza, infatti, possiede la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni che ritiene più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in virtù della loro autonomia, coincidere con le valutazioni e i convincimenti del giudice penale.

8.1 Amministratori (non dirigenti) e Sindaci.

In caso di violazione accertata del Modello, e quindi anche del Codice Etico, da parte di amministratori e/o sindaci, tale circostanza va denunciata senza indugio all'OdV da chi la rileva.

Se la denuncia non è manifestamente infondata, l'OdV ne informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale (a patto che non siano i soggetti coinvolti nella violazione, nel qual caso la denuncia verrà indirizzata all'amministratore e al sindaco non coinvolti più anziani di età), i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2392 c.c. e 2407 c.c., nonché quelle di cui agli artt. 2383, comma 3, c.c. e 2400 secondo comma, c.c.

8.2 Personale dipendente non dirigente

Le sanzioni disciplinari applicabili al personale dipendente, di cui è stata accertata la violazione delle regole e dei principi contenuti nel Modello, rientrano tra quelle previste dal Contratto Aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), ed eventuali norme speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di INTERPORTO BOLOGNA S.p.A è costituito dalle norme pattizie di cui al Nuovo Accordo Aziendale della Interporto Bologna s.p.a..

In particolare, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio, non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'OdV le informazioni necessarie ecc.), o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni del Modello stesso e del Codice Etico.
- Incorre nel provvedimento della multa non superiore a quattro ore di retribuzione, il lavoratore che violi più volte le procedure interne del Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e a quelle del Codice Etico, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.
- Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo da 1 a 10 giorni, il lavoratore che – nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non

conforme alle prescrizioni del Modello stesso e a quelle del Codice Etico, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno a INTERPORTO BOLOGNA S.p.A. o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della azienda.

- Incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni del Modello e del Codice Etico, diretto alla commissione di un reato tra quelli direttamente ascrivibili alla Società ai sensi del Decreto n. 213/2001.
- Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie previste dal Decreto 231/2001.

Non può essere adottato alcun provvedimento nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere notificata al lavoratore entro 15 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

Il lavoratore, entro il termine di 5 giorni dalla data di ricevimento della contestazione potrà richiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La sanzione disciplinare dovrà essere comunicata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dal ricevimento della giustificazione scritta o dalla data in cui il lavoratore è stato sentito a sua difesa.

Il tipo e il *quantum* delle sanzioni disciplinari sopra menzionate sono stabiliti, sulla base:

- × dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- × del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- × delle mansioni svolte dal lavoratore;
- × della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- × delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano nella competenze della Direzione Aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

8.3 Dirigenti (anche amministratori).

In caso di violazioni, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nella aree a rischio, di un comportamento non conforme alle previsioni del Modello stesso o del Codice Etico, la Direzione Aziendale provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle Aziende Industriali.

8.4 Collaboratori, consulenti, fornitori e altri soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con INTERPORTO BOLOGNA S.p.A.

Qualsiasi inosservanza delle regole comportamentali indicate nel Modello, nonché qualsiasi violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori e altri soggetti terzi, può determinare, conformemente a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione dello stesso; viene fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di tali comportamenti illeciti, ivi inclusi quelli derivati dalla applicazione, da parte del giudice penale, delle misure previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

Nell'ipotesi di collaboratori o procuratori per i quali non sia presente un contratto scritto è necessaria una dichiarazione in cui gli stessi attestino l'effettiva conoscenza del Modello e del Codice Etico ed il loro impegno a rispettare, nell'ambito della loro attività lavorativa, le previsioni in essi contenute.

La competenza a valutare l'idoneità di questo genere di cautele è dell'OdV.

Quest'ultimo, inoltre, cura l'eventuale aggiornamento delle cautele anzi descritte, di concerto con la competente Direzione Aziendale.