



# MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (“MOG” 231/2001) e PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (PTPCT)

Versione 2.0

con il piano anticorruzione e per la trasparenza PTPCT  
ai sensi del d.lgs. 231/01, L. 190/2012, D.lgs. 33/2013, D.lgs. 97/2016,  
Delibera ANAC 1134/2017, Linee Guida ANAC 1309 e 1310 del 2016, PNA ANAC  
2018 e precedenti

PTPCT 2019-2020-2021

Approvato dal CdA il 4 marzo 2019

\* \* \*



## Sommario della “parte generale”

1	La società e il suo oggetto sociale.....	5
2	Adozione del Modello ai sensi del D. lgs. 231/2001 e costanti integrazioni.....	6
3.	Metodologia.....	9
3.1.	Analisi dei rischi: framework di riferimento e sistema di controllo interno.....	11
4.	I reati che possono determinare la responsabilità della società .....	13
4.1.	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informativa in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.lgs.n.231/2001) .....	13
4.2.	<i>Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001)</i> .....	13
4.3.	Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001) .....	14
4.4.	Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001) .....	15
4.5.	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001).....	17
4.6.	Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001) .....	18
4.7.	Reati societari Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001).....	18
4.8.	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001).....	21
4.9.	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001).....	21
4.10.	Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001) .....	21
4.11.	Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001) .....	23
4.12.	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001) .....	23
4.13.	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001) .....	23
4.14.	Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001).....	24
4.15.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001) .....	26
4.16.	Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001) .....	26
4.17.	Impiego di cittadini di Paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001; articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla legge 17 ottobre 2017 n.161) .....	27
4.18.	Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167].....	28
4.19.	<i>Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli Enti che operano nell’ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, L. n. 9/2013)</i> .....	28
4.20.	<i>Reati transnazionali (L. n. 146/2006)</i> .....	28
5.	Il sistema sanzionatorio .....	30
5.1	Soggetti sanzionabili e sanzioni.....	30
5.1.1.	Le sanzioni disciplinari a carico dei Dipendenti.....	30
5.1.2.	Le sanzioni a carico dei Dirigenti .....	31
5.1.3.	Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione o Direttore Generale .....	32
5.1.4.	Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV .....	32
5.1.5.	Sanzioni nei confronti di terzi con cui la società instauri rapporti .....	32
5.2.	Tipologie di condotte irresponsabile che determinano le sanzioni .....	33
5.2.1.	Rimprovero verbale.....	33
5.2.2.	Rimprovero scritto.....	33
5.2.3.	Multa .....	33
5.2.4.	Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni .....	34

5.2.5. Licenziamento disciplinare con e senza preavviso .....	34
6. Struttura dei presidi di controllo.....	35
7. L’Organismo di Vigilanza .....	36
7.1. Scopo ed ambito di applicazione.....	36
7.2. Nomina e composizione .....	36
7.3. Requisiti dell’Organismo di Vigilanza .....	37
7.4. Durata, revoca e recesso dei componenti.....	37
7.5. Funzioni e poteri.....	38
8. Verifiche periodiche del Modello.....	39
9. Formazione e Diffusione del Modello .....	40
9.1. Formazione del personale apicale.....	40
9.2. Formazione del personale sottoposto.....	40
9.3. Informazione a collaboratori esterni e fornitori.....	40
10. Il Codice Etico .....	41
11. Valutazione del rischio in itinere, controlli e segnalazioni all’OdV .....	41
12. Anticorruzione e trasparenza. Parte “PTPCT” .....	43
12.1. L’analisi del contesto .....	47
12.1.1. Il contesto esterno.....	47
12.1.2. Il contesto interno .....	48
12.2. La mappatura dei procedimenti e processi e l’analisi dei rischi (risk assessment) .....	51
13.1. Accesso civico semplice, accesso civico generalizzato (D.lgs. 33/2013) e accesso documentale agli atti (L. 241/90).....	66
14. Monitoraggio .....	69

#### ALLEGATI alla “parte generale” del MOG

1. Matrice del rischio e *risk assessment* sui processi e reati presupposto.
2. Policy e linea guida anticorruzione.
3. Codice etico.
4. VERBALE di nomina del RPCT (responsabile prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza), con annessa modulistica relativa all’accettazione carica, post delibera di adozione dei piani e modelli organizzativi da parte del CdA.

#### Parte “speciale” – Procedure organizzative

- PR-MOG-01-Rapporti e **adempimenti con la P.A.** e relativi adempimenti (autorizzazioni e finanziamenti).
- PR-MOG-02-**Acquisto di beni e servizi “non core”**, selezione e gestione delle **consulenze** e prestazioni professionali.
- PR-MOG-03-Gestione **visite ispettive**.
- PR.MOG-04- **Whistleblowing**.

## **1 La società e il suo oggetto sociale**

La società ha finalità consortili e quindi mutualistiche. Gli utili eventualmente realizzati non potranno essere distribuiti ai soci e dovranno essere utilizzati in attività pertinenti l'oggetto sociale.

L'attività caratteristica della società è svolta prevalentemente in favore o su richiesta dei propri consorziati. In particolare, oltre l'80% del fatturato della società è effettuato nello svolgimento dei compiti affidati dalle amministrazioni controllanti socie.

La produzione ulteriore rispetto a detto limite è consentita se la stessa permette di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale.

La società è una struttura specializzata senza scopo di lucro, appartenente al Sistema camerale, che opera, in armonia con gli obiettivi e nel rispetto delle direttive strategiche e operative dei soci, con tutte le modalità, gli strumenti, le collaborazioni e gli accordi ritenuti opportuni e idonei, al fine di contribuire alla realizzazione di obiettivi di ammodernamento, potenziamento e razionalizzazione, efficienza e funzionalità nel settore delle infrastrutture materiali ed immateriali, a sostegno della competitività delle Imprese e dei territori.

La società affianca ed assiste le Camere di commercio che, ai sensi dell'art.2 comma 4 della legge 29 dicembre 1993 n. 580, per il raggiungimento dei propri scopi promuovono, realizzano e gestiscono strutture ed infrastrutture di interesse economico generale a livello locale, regionale e nazionale, alle condizioni e nei limiti ammessi dalla normativa vigente. Tale attività è svolta anche in favore di altri soggetti, pubblici e privati, che fanno parte del Sistema camerale.

La società a titolo esemplificativo, svolge a favore dei propri consorziati, o su loro richiesta, le seguenti attività:

- A) promozione dell'innovazione e degli strumenti digitali presso le imprese, attraverso la realizzazione di servizi di accompagnamento alla digitalizzazione delle imprese e il supporto operativo nello sviluppo di nuove reti di infrastrutture a banda ultralarga;
- B) assistenza ai soci nella definizione delle proprie strategie di promozione e supporto, investimento e partecipazione, nonché razionalizzazione, in iniziative infrastrutturali (aeroporti, autostrade, fiere, interporti, mercati all'ingrosso), con l'obiettivo di qualificare, valorizzare e conseguire la massima efficienza gestionale;
- C) promozione di iniziative e progetti nonché partecipazione ad iniziative o progetti rivolti allo sviluppo, in Italia e all'estero, dei sistemi infrastrutturali e logistici italiani, anche attraverso forme di Partenariato Pubblico-Privato e/o gruppi europei di cooperazione territoriale (Gect);
- D) partecipazione nelle forme più opportune alle iniziative di enti pubblici e privati di interesse rilevante per il raggiungimento degli obiettivi che i soci perseguono nel settore delle infrastrutture e della digitalizzazione delle imprese, con particolare riferimento allo sviluppo dell'intermodalità ed all'applicazione diffusa di innovazione tecnologica;

E) promozione e organizzazione di tavoli di concertazione locali, fornendo supporto alle camere di commercio interessate nel rispetto delle indicazioni presenti all'art. 22. "trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico" del d.lgs. N. 50/2016.

Nell'espletamento della propria attività, la società:

- a) realizza in proprio, e/o su incarico di soci e/o anche partecipando a bandi di finanziamento europei, nazionali, regionali e locali, studi, ricerche, progetti di fattibilità, sperimentazione, nonché assistenza tecnica, organizzativa e di mercato connessa, finalizzata anche al rinnovamento tecnologico nel settore della logistica e dei trasporti;
- b) organizza e gestisce servizi di documentazione ed informazione;
- c) sviluppa e gestisce, d'intesa e per conto del Sistema camerale, attività e relazioni istituzionali verso le istituzioni locali, nazionali ed europee, su tutte le tematiche facenti parte dell'oggetto sociale della società;
- d) realizza opere editoriali (con esclusione dei giornali quotidiani), articoli, volumi, anche per conto di terzi, inerenti lo scopo e l'oggetto sociale;
- e) pone in essere ogni altra attività e iniziativa che sarà ritenuta utile ovvero opportuna al raggiungimento degli scopi ed obiettivi sociali sopra indicati.

Nell'ambito delle finalità consortili, la società può svolgere la propria attività congiuntamente ad altri enti ed organismi pubblici e privati, italiani, comunitari ed internazionali, stipulando con essi convenzioni e contratti, sempre salvaguardando la prevalenza dell'attività della società in favore dei propri consorziati.

Sono escluse le attività disciplinate dalla legge n. 216/1974, n. 77/1983, n. 197/1991 e dai decreti legislativi n. 415/1996 e n. 58/1998, nonché le attività già disciplinate dalle leggi n. 1966/1939 e n. 1815/1939.

La società svolge la propria attività sia in Italia che all'estero.

## **2 Adozione del Modello ai sensi del D. lgs. 231/2001 e costanti integrazioni**

Il D.Lgs. 231/2001 introduce nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti relativamente alla commissione di alcuni reati, specificamente indicati dal legislatore; permette, quindi, di colpire direttamente l'Ente, con sanzioni pecuniarie, l'interdizione dall'attività, il commissariamento, il divieto a contrarre con la PA. Quest'ultimo, tuttavia, non risponde se dimostra di avere "adottato ed efficacemente attuato" un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa fattispecie di quello verificatosi.

Con il D. Lgs. 231/2001 il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali OCSE OECD in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già aderito da tempo. La normativa in oggetto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa dell'Ente per reati che sono tassativamente indicati in un elenco (allegato), e commessi a suo vantaggio o semplicemente nel suo interesse (a prescindere da un'effettiva utilità apportata). I soggetti che possono commettere tali reati comportando la responsabilità amministrativa dell'Ente sono:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione della vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Ciò premesso, si specifica che ha adottato nel 2014 i modelli di organizzazione e di gestione ("MOG") della propria attività in base alle norme di cui al Decreto Legislativo n. 231 del 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e determinazioni ANAC.

L'aggiornamento dei MOG, del codice etico, del risk assessment e, in generale, delle procedure e protocolli, avviene regolarmente, ai cambi organizzativi e normativi/giurisprudenziali e in base alle determinazioni ANAC. Si riportano di seguito le ultime modifiche salienti:

#### Tabella degli aggiornamenti:

Prima adozione	2010	Modello organizzativo e gestionale
Revisione 1.1	marzo 2019	Aggiornamento annuale MOG- PTPCT in conformità al PNA 2018; Risk assessment del PTPC, L. 120/2012 e PNA ANAC. Aggiornamento dei reati presupposto con inserimento del "traffico di influenze illecite" e la riforma anticorruzione (legge n. 3/2019)
Revisione 2.0	31 maggio 2019	Approvazione da parte del CdA dell'aggiornamento del MOG e del PTPCT.
Revisione 2.1.	17 maggio 2019	Aggiornamento del risk assessment

Occorre anche tener conto che la Società ha anche adottato anche un "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" (PTPCT), integrato al "MOG" ai sensi della L. 190/2012 e di quanto disposto dai vari PNA ANAC, dal d.lgs. 97/2016, dalle Linee Guida ANAC 2016 in materia di trasparenza, integrità, anticorruzione e accesso civico, nonché dalla Delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017, recante "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*"; ciò al fine di rendere maggiormente esimente il sistema dei modelli organizzativi e gestionali predisposti secondo il d.lgs. 231/2001.

La Società ha anche nominato un "responsabile della prevenzione della corruzione" (RPC) e anche un "responsabile della trasparenza e integrità" (RT), ai sensi del d.lgs. 33/2013, ora riunito in un'unica figura (RPCT Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile trasparenza) che costituisce ulteriore presidio antirischio.

Per la costruzione del modello organizzativo e gestionale (MOG), metodologicamente UNIONTRASPORTI si era ispirata inizialmente alle linee guida di Confindustria 2014, a prassi in materia e ad indicazioni della magistratura locale e nazionale, quali il decalogo del GIP di Milano (Dr. Secchi), ordinanze dei Tribunale e Procure, nonché alle recenti sentenze della S. C. di Cassazione.

Si è provveduto quindi a far confluire nei MOG 231/01 disposizioni, procedure, obiettivi e strumenti del PTPC, in modo sistemico e tenendo conto delle procedure 231/01 già esistenti, peraltro già tutte impostate in modo da prevenire la corruzione, la concussione, altri reati contro la PA e altre condotte di impresa irresponsabile, che configurano, sostanzialmente, una *mala gestio* o *maladministration*.

L'**obiettivo strategico** principale, accessorio all'oggetto sociale e connesso alle tematiche **anticorruptive e di trasparenza-integrità**, ai sensi della l. 190/2012, è proprio quello di evitare corruzione, concussione, altri reati contro la PA, *maladministration* e, in generale, condotte di per sé lecite, ma parte di un più vasto disegno illecito.

Anche in quest'ultima revisione dei MOG, un'analisi completa dei processi e di confronto con i preposti alle varie attività gestionali ha consentito di comprendere al meglio la specificità dell'attività aziendale e, in tal modo, di individuare le ipotesi di reato che possono essere commesse sia da soggetti apicali sia da loro sottoposti. L'individuazione è avvenuta proponendo dapprima un'analisi dei processi, con un questionario somministrato alle figure apicali e a quelle di loro supporto, volta a evidenziare la tipologia di organizzazione aziendale e eventuali passaggi operativi che difettassero dei controlli necessari per escludere la commissione di reati. A seguito dell'esame delle risposte è stata realizzata una tabella, nella quale si è proceduto ad incrociare i processi dell'Ente con i possibili reati commettabili, graduandone la probabilità, l'impatto e, di conseguenza, il rischio residuo. In essa sono state inserite le procedure di riferimento (ossia i singoli "modelli organizzativi"), ovvero istruzioni in grado di arginare la commissione di determinati reati. Le risposte alle domande del questionario sono state corroborate da interviste e *focus group*, poiché metodologicamente ai dati quantitativi occorre sempre affiancare un'analisi qualitativa, anch'essa peraltro analizzata con variabili proxy e analisi semantiche. Ciò ha consentito di predisporre le varie procedure regolatrici dei principali processi operativi aziendali e di realizzare una mappatura procedurale precisa e puntuale delle fattispecie di reato astrattamente commettabili colposamente o dolosamente in azienda; in aggiunta sono stati mappati quei comportamenti apparentemente leciti, ma che strumentalmente costituiscono la base di altri più vasti illeciti.

L'efficacia del Modello viene garantita dalla verifica periodica dello stesso e dalle modifiche in caso di significative violazioni delle prescrizioni o in caso di mutamenti organizzativi o di ampliamento/riduzione dei reati riconducibili al Decreto in esame, nonché dalla predisposizione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle disposizioni organizzative-procedurali.

A sovraintendere il rispetto delle procedure viene predisposto l'Organismo di Vigilanza ("OdV"), che si dota di un apposito regolamento.



### 3. Metodologia

Il fatto che un esiguo numero di Modelli Organizzativi abbia passato il vaglio della Magistratura ha spinto la Società, dopo l'applicazione delle Linee Guida di Confindustria, anche verso una loro successiva integrazione, mediante le fonti di seguito riportate. Il presente documento, pertanto, è stato personalizzato il più possibile, ritagliandolo in relazione all'effettiva attività esercitata dalla Società e, soprattutto, scritto in base alla complessità dei processi aziendali e attività effettivamente esercitate.

**Si specifica che il presente MOG è integrato con il "PTPCT" (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza). Tale integrazione è stata effettuata dal RPCT (responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile trasparenza), in coordinamento con l'OdV.**

Nell'integrazione tra MOG e PTPCTT, si è svolta una particolare **analisi del contesto interno ed esterno**.

Dal punto di vista metodologico:

1. L'analisi del **contesto "interno"** si è svolta mediante interviste semi strutturate e *focus group*, con successiva elaborazione statistica e semantica dei dati;
2. L'analisi del **contesto "esterno"** si è svolta mediante analisi delle sentenze giurisprudenziali.

L'analisi del **contesto interno**, relativa alla rilevazione e analisi dei **"processi organizzativi"** e dei **"procedimenti amministrativi"**, ha condotto all'individuazione di c.d. "dati generali", relativi a organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità; politiche, obiettivi e strategie; risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie; qualità e quantità del personale; cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica; sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali); relazioni interne ed esterne, con riferimento ad **aree di rischio GENERALI** (previgenti "aree obbligatorie" + aree relative allo svolgimento di attività di gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso).

Sono state analizzate anche **"aree di rischio specifiche"**, che si differenziano da quelle generali unicamente in relazione alle peculiarità di UNIONTRASPORTI, ci si riferisce a analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o in amministrazioni dello stesso settore di appartenenza; incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici; incontri (o altre forme di interazione) con i portatori di interesse esterni, con particolare riferimento alle associazioni impegnate sul territorio nella promozione della legalità, alle associazioni di categoria e imprenditoriali; aree di rischio già identificate da amministrazioni similari per tipologia e complessità organizzativa.

**Nelle aree di rischio sono stati individuati macro-processi, processi aziendali, attività. Per ciascun processo aziendale sono stati individuati eventi di rischio e cause della manifestazione dell'illecito o rischio (fattori causali).**

Per ogni processo e attività è stata effettuata una **ponderazione del rischio** (sulla base della formula in cui per ogni attività viene calcolata la probabilità lorda di illecito o *maladministration*, i presidi, i controlli e, di conseguenza, la probabilità netta di illecito, nonché l'impatto e il prodotto tra probabilità netta e impatto medesimo, che restituisce il rischio residuo di illecito o di *mala gestio/maladministration*).

A fronte della **classificazione dei rischi** (a quattro livelli: "basso", "medio", "alto", "critico"), eseguita secondo il **principio della prudenza**, evitando giudizi generalisti o superficiali, è stato scritto un **report di GAP ANALYSIS e, di conseguenza, un ACTION PLAN**. Tali documenti si sono resi necessari per la **fase di trattamento del rischio**.

Le **misure** di trattamento del rischio sono state declinate in modo specifico, con **progettazione e scadenziario**, sulla base di priorità e risorse a disposizione (cfr. **tabella** delle misure e tempistiche approvata dal **CdA**, su proposta del RPCT).

\* \*

L'analisi del **contesto esterno**, come meglio specificato nel capitolo dedicato al PTPCT, si è svolta mediante:

- a. analisi dei dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione o dell'ente (sentenze passate in giudicato, procedimenti in corso e decreti di citazione a giudizio riguardanti i reati contro la PA e il falso e la truffa, con particolare riferimento agli eventi di truffa aggravata all'amministrazione, artt. 640 e 640 bis c.p.);
- b. analisi dei procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
- c. i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici. Tali dati sono stati reperiti ricorrendo a banche dati on-line già attive e liberamente accessibili (es. Banca dati delle sentenze della Corte dei Conti, banca dati delle sentenze della Corte Suprema di Cassazione, ecc.);
- d. analisi della rassegna stampa.

\* \* \*

L'esigenza di non irrigidire a dismisura l'attività di gestione, nel caso di processi semplici e a basso rischio reato, è stata temperata con la predisposizione di una adeguata organizzazione e suddivisione delle funzioni. Peraltro, la filosofia di UNIONTRASPORTI si è sempre basata sulla buona organizzazione aziendale; il presente Modello Organizzativo (MOG), quindi, deriva anche dal processo di aggiornamento e di integrazione di attività di *risk assessment* già in essere nella Società, ora meglio integrate con:

- Le determinazioni e altri provvedimenti dell'ANAC, Autorità Nazionale Anti Corruzione, i PNA e la metodologia di *risk assessment* ivi suggerita;
- Le istruzioni Utilitalia;

- la documentazione emanata dal GIP di Milano (“decalogo” per ottenere un corretto modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01);
- lo Standard ISO 37001:2016 (anti bribery - anticorruzione);
- la giurisprudenza in materia di D.Lgs. 231/2001 (sentenze della S. Corte di Cassazione);
- gli standard UNI ISO 31000 e 31010 (*risk management*);
- lo standard ISO 19600 (compliance);
- la dottrina in materia di D.Lgs. 231/2001 (autori di saggi e manuali; linee guida di categoria, quali Confindustria e l’Ordine dei Dottori Commercialisti);
- i modelli organizzativi e le procedure di gruppi e aziende simili o comparabili;
- momenti di formazione specifici sul D.Lgs. 231/2001 presso gli Ordini professionali, Tribunali e CSM;
- colloqui con magistrati, CTU, CTP, legali e docenti universitari esperti della materia;
- la realtà aziendale, riconosciuta e codificata attraverso la “mappatura dei rischi” e diversi colloqui con il CdA, altri/e responsabili, i/le dipendenti.

### **3.1. Analisi dei rischi: framework di riferimento e sistema di controllo interno**

L’analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività nelle quali può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le “Attività Sensibili”). Valutando la graduazione della probabilità e l’impatto di possibili modalità commissive di illeciti riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per UNIONTRASPORTI, è stato calcolato il rischio residuo e, di conseguenza, sono state assunte misure e presidi a difesa della Società, volte a diminuire nel tempo la probabilità di accadimento di un fenomeno illecito e/o il suo impatto.

Si è tenuto conto delle specificità delle attività svolte negli uffici e attività fuori sede, mediante l’uso di software e variabili derivanti dal framework ANAC e dalla prassi 231/01, ossia:

il budget a disposizione e/o il valore delle pratiche gestite; la provenienza dei fondi e i destinatari; il livello di discrezionalità dell’attività / processo; la complessità dell’attività in termini di coinvolgimento di altre società, enti o amministrazioni pubbliche esterne (esclusi i controlli); la determinazione dell’impatto economico dell’attività; la frazionabilità dell’attività / processo; la correttezza dei tempi di esecuzione del lavoro; la segregazione delle funzioni; i precedenti giudiziari, i provvedimenti disciplinari e la rimozione dei responsabili di condotte irresponsabili. La presenza di referenti dell’OdV; l’attività di formazione; l’esistenza e l’uso di codici etici e/o di procedure; utilizzo di *tool* software per mappare i rischi; *whistleblowing* (meccanismo di denuncia di irregolarità con tutela dell’anonimato); rating etico dei fornitori; controlli, a tre livelli, e loro efficacia; impatto organizzativo, economico e sull’immagine.

Gli standard di riferimento utilizzati sono stati la UNI ISO 31000 (*risk management*), la ISO 31010 (metodologie), la matrice del rischio ANAC–PNA, utili per valutare la probabilità di un reato (o di un evento strumentale al suo compimento) e l’impatto che tale evento avrebbe sull’azienda, in modo da determinare il c.d. “rischio residuo” di commissione di illeciti. La matrice ANAC è stata integrata mediante software con le disposizioni del GIP di Milano e le recenti indicazioni tratte dalle sentenze giurisprudenziali pronunciate in materia di esimenza dei modelli organizzativi. Per ciascuna Attività Sensibile sono state quindi identificate, oltre al referente del singolo processo aziendale (“Key Officer”)<sup>1</sup>, le modalità operative e gestionali in atto, la segregazione delle funzioni e gli elementi di presidio e controllo in essere. È stata poi effettuata un’analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente e i principi e i contenuti del Modello organizzativo 231/01 (in particolare i presidi di controllo).

Secondo il documento emanato dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO) sotto il titolo di Internal Control-Integrated Framework (CoSoIC-IF)<sup>2</sup>, il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali. Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, Internal Control – Integrated Framework, sono:

---

<sup>1</sup> Con il termine “Key officer” si intende il soggetto che, in funzione delle responsabilità ad esso assegnate, è parte del processo riconducibile ad una Attività Sensibile e, in tale qualità, dispone delle migliori informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno ad esso inerente, con particolare riferimento a: (i) modalità operative di gestione del processo e (ii) norme interne e agli strumenti normativi ed organizzativi che lo governano.

<sup>2</sup> Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), internal control integrated framework, AICPA, [www.coso.org](http://www.coso.org), aggiornato nel maggio 2013.

#### 4. I reati che possono determinare la responsabilità della società

Di seguito vengono indicati **per estratto** i reati principali che possono essere commessi dalle posizioni apicali o da quelle sottoposte, nell'interesse o a favore o vantaggio della società, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01. L'individuazione degli stessi è stata calibrata in base alla valutazione dell'effettivo coinvolgimento dell'attività di UNIONTRASPORTI in ipotesi che possono creare il presupposto per la commissione dei reati individuati. I reati di seguito indicati sono riferibili alle funzioni aziendali, meglio identificate nella "matrice dei processi e reati", allegata al presente MOG.

Per la trattazione completa dell'analisi di ogni processo aziendale e dei reati astrattamente ivi configurabili, con relativa graduazione della probabilità impatto e "rischio residuo", si veda l'allegato 1 (*risk assessment*).

##### **4.1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informativa in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.lgs.n.231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, Linea Guida anticorruzione, PR-MOG-01, PR-MOG-02, PR-MOG-04.

**Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico** (art. 316 bis c.p.): la finalità è quella di reprimere, dopo il conseguimento di prestazioni pubbliche, le frodi allo scopo tipico individuato dal precetto che autorizza l'erogazione: tale scopo risulterebbe vanificato ove il vincolo di destinazione venisse eluso.

**Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico** (art. 316 ter c.p.): è norma sussidiaria rispetto a quella della truffa di cui all'art. 640bis c.p. Il reato si configura con riguardo all'ipotesi di utilizzo di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere a condizione che tale condotta non sia accompagnata da ulteriori malizie dirette all'induzione in errore del soggetto passivo.

**Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico** (art. 640, 1° comma, n° 1 c.p.): ai fini della sussistenza della truffa il raggirio non deve necessariamente consistere in una particolare subdola messa in scena, bastando una qualsiasi simulazione o dissimulazione posta in essere per indurre in errore.

**Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche** (art. 640 bis c.p.): l'elemento specializzato rispetto al reato di truffa è costituito dall'oggetto materiale della frode cioè da ogni attribuzione economica agevolata erogata da parte dello Stato, enti pubblici o comunità europee.

**Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico** (art. 640 ter c.p.): l'elemento differenziatore dagli altri reati è che l'attività fraudolenta dell'agente investe non la persona bensì il sistema informatico di pertinenza della medesima, attraverso la manipolazione di detto sistema.

##### **4.2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, PR-MOG-04.

**Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)** Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (1), si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private.

**Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.):** il sistema informatico va inteso come un complesso di apparecchiature destinate a compiere una qualsiasi funzione utile all'uomo attraverso l'utilizzazione anche parziale di tecnologie informatiche che sono caratterizzate per mezzo di un'attività di codificazione e decodificazione dalla registrazione o memorizzazione per mezzo di impulsi elettronici, su supporti adeguati, di dati e dalla elaborazione automatica di tali dati in modo da generare informazioni. Il reato si concretizza nell'accesso abusivo o nel permanere nel sistema contro la volontà di chi ha diritto di escludere.

**Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi telematici e informatici (art. 615 quater c.p.):** il reato si concretizza quando il soggetto abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri sistemi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico.

#### **4.3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, Linea Guida anticorruzione, PR-MOG-04.

**Associazione per delinquere (art.416 c.p.p.):** Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori.

Se gli associati scendono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni.

La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601, 601-bis e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, nonché agli articoli 22, commi 3 e 4, e 22-bis, comma 1, della legge 1° aprile 1999, n. 91, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma.

Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni

diciotto, e 609-undecies, si applica la reclusione da quattro a otto anni nei casi previsti dal primo comma e la reclusione da due a sei anni nei casi previsti dal secondo comma.

**Associazione di tipo mafioso (art.416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]:** Chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da dieci a quindici anni. (2)

Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da dodici a diciotto anni. (3)

L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

Se l'associazione è armata si applica la pena della reclusione da dodici (4) a venti anni nei casi previsti dal primo comma e da quindici (5) a ventisei anni nei casi previsti dal secondo comma.

L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell'associazione, di armi o materie esplosive, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate in tutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene stabilite nei commi precedenti sono aumentate da un terzo alla metà.

Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l'impiego.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla camorra, alla 'ndrangheta (6) e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, anche straniere (7), che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

#### **4.4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, Linea Guida anticorruzione, PR-MOG-01, PR-MOG-02, PR-MOG-03, PR-MOG-04.

**Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]:** Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni».

**Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]:** Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.

**Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]:** Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

**Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.):** Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale (357) o ad un incaricato di un pubblico servizio (358), per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio (358) ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale (357) o all'incaricato di un pubblico servizio (358) che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

**Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.):** Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi.

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità.

La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio.



Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.

Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

**4.5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico.

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

È punito con la reclusione da tre a dodici anni e con la multa da euro 516 a euro 3.098:

- 1) chiunque contraffà monete nazionali o straniere, aventi corso legale nello Stato o fuori;
- 2) chiunque altera in qualsiasi modo monete genuine, col dare ad esse l'apparenza di un valore superiore;
- 3) chiunque, non essendo concorso nella contraffazione o nell'alterazione, ma di concerto con chi l'ha eseguita ovvero con un intermediario, introduce nel territorio dello Stato o detiene o spende o mette altrimenti in circolazione monete contraffatte o alterate;
- 4) chiunque, al fine di metterle in circolazione, acquista o comunque riceve, da chi le ha falsificate, ovvero da un intermediario, monete contraffatte o alterate;
- 5) la stessa pena si applica a chi, legalmente autorizzato alla produzione, fabbrica indebitamente, abusando degli strumenti o dei materiali nella sua disponibilità, quantitativi di monete in eccesso rispetto alle prescrizioni. La pena è ridotta di un terzo quando le condotte di cui al primo e secondo comma hanno ad oggetto monete non aventi ancora corso legale e il termine iniziale dello stesso è determinato.

***Alterazione di monete (art. 454 c.p.):*** Chiunque altera monete della qualità indicata nell'articolo precedente, scemandone in qualsiasi modo il valore, ovvero, rispetto alle monete in tal modo alterate, commette alcuno dei fatti indicati nei n.3 e 4 del detto articolo, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 516.

***Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.):*** Chiunque, fuori dei casi preveduti dai due articoli precedenti, introduce nel territorio dello Stato, acquista o detiene monete contraffatte o alterate, al fine di metterle in circolazione, ovvero le spende o le mette altrimenti in circolazione, soggiace alle pene stabilite nei detti articoli, ridotte da un terzo alla metà (cpp 381).

***Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.):*** Le disposizioni degli articoli 453, 455 e 457 si applicano anche alla contraffazione o alterazione di valori di bollo e alla introduzione nel territorio dello Stato, o all'acquisto, detenzione e messa in circolazione di valori di bollo contraffatti; ma le pene sono ridotte di un terzo.

Agli effetti della legge penale, si intendono per valori di bollo la carta bollata, le marche da bollo, i francobolli e gli altri valori equiparati a questi da leggi.

**Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.):** Fuori dei casi di concorso nei reati previsti dall'art. 473, chiunque introduce nel territorio dello Stato, al fine di trarne profitto, prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati è punito con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da euro 3.500 a euro 35.000. Fuori dei casi di concorso nella contraffazione, alterazione, introduzione nel territorio dello Stato, chiunque detiene per la vendita, pone in vendita o mette altrimenti in circolazione, al fine di trarne profitto, i prodotti di cui al primo comma è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa fino a euro 20.000. I delitti previsti dai commi primo e secondo sono punibili a condizione che siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti comunitari e delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà intellettuale o industriale.

#### **4.6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, PR-MOG-04.

La punibilità per la condotta di **turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)** riguarda chiunque adopera violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio, punibile a querela della persona offesa.

La punibilità per la condotta di **illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)** riguarda chi, nell'esercizio di un'attività commerciale, industriale o comunque produttiva, compie atti di concorrenza con violenza o minaccia. La pena è aumentata se gli atti di concorrenza riguardano un'attività finanziata in tutto o in parte dallo Stato o da altri enti pubblici.

La punibilità per la condotta di **frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)** riguarda chi, nell'esercizio di un'attività commerciale, consegna all'acquirente una cosa mobile per un'altra, ovvero una cosa mobile che, per origine, provenienza, qualità o quantità, è diversa da quella dichiarata o pattuita.

Si tratta di **reati di pericolo**, nel senso che non occorre che l'impedimento o turbamento dell'industria o del commercio si verifichino effettivamente, ma è sufficiente l'uso della violenza sulle cose o di mezzi fraudolenti a ciò finalizzati. Nel caso di specie, si può ipotizzare che possano verificarsi queste citate condotte al fine di rendere la società più competitiva, o per consolidare la propria attività in via sempre più esclusiva o prevalente, avvalendosi di intimidazioni o di atti di coartazione, che inibiscono la normale attività imprenditoriale (vessazioni, boicottaggi, storno di dipendenti, rifiuto a contrattare).

#### **4.7. Reati societari Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, Linea Guida anticorruzione, PR-MOG-01, PR-MOG-03, PR-MOG-04.

**False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e false comunicazioni sociali in danno dei soci e o dei creditori (art. 2622 c.c.):** in primo luogo il legislatore ha previsto che la falsità sia commessa attraverso una delle comunicazioni sociali previste dalla legge (bilanci, relazioni ecc.), non essendo sufficiente una qualsiasi comunicazione (es. orale). La falsità consiste nell'esposizione di "fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni", oppure nell'omissione di "informazioni, la cui comunicazione è imposta dalla legge". Al riguardo si precisa che la falsità penalmente rilevante non coincide necessariamente con l'invalidità in senso civilistico di una delle comunicazioni sociali sopra dette. Affinché la falsificazione assuma una rilevanza penale, infatti, è necessario che essa abbia una idoneità offensiva per il patrimonio della società. Il reato si può concretizzare in tutte le comunicazioni rivolte al pubblico e che siano viziate.

**Impedito controllo (art. 2625 c.c.):** il delitto di cui al secondo comma dell'art. 2625 cc è da considerare un reato che tutela il patrimonio della società a differenza dell'illecito amministrativo di cui al primo comma, in cui non è prevista la causazione del danno e oggetto di tutela e le attività di controllo in sé.

**Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.):** Trattasi di reato d'evento, ove l'evento è descritto come il formare od aumentare fittiziamente il capitale sociale ossia della consistenza economica dell'Ente. Quanto alla condotta (collegata all'evento di cui sopra), essa può consistere in generale: nell'attribuire azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale; nella sottoscrizione reciproca di azioni o quote; nella sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti. In riferimento alla nostra realtà aziendale tale tipo di reato può concretizzarsi in via esemplificativa nella sopravvalutazione rilevante del patrimonio sociale al fine di attribuire requisiti eventualmente richiesti da bandi di gara o per l'assegnazione di sovvenzioni o conclusione di convenzioni.

È opportuno ribadire che tali condotte non costituiscono reato in sé stesse, ma assurgono a fattispecie penalmente rilevanti solamente se provocano, con collegamento causale, eziologicamente pregnante, un aumento fittizio del capitale sociale.

**Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.):** La condotta richiesta dall'art. 2636 c.c., al fine di configurare il delitto in oggetto, consiste nel porre in essere atti simulati o fraudolenti. Il porre in essere la condotta evidenziata, tuttavia non basta per configurare il delitto in esame: il reato in oggetto è, infatti, reato d'evento; ciò significa che la condotta posta in essere (che è, all'evidenza, condotta vincolata), per configurare reato deve necessariamente esser collegata eziologicamente all'evento descritto dalla norma, ossia deve determinare la maggioranza in assemblea.

**Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.):** Trattasi, all'evidenza, di un classico reato d'evento ove è necessario, affinché la fattispecie possa dirsi configurata, che la condotta posta in essere dall'agente determini, con collegamento eziologico, l'effetto che la norma intende impedire (nel caso di specie: ostacolare le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza).

Il reato è “a forma libera”: l’evento richiesto può, infatti, esser cagionato “in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità”.

La norma, inoltre, non prevede la perseguibilità a querela del delitto in oggetto, sicché quest’ultimo è **procedibile d’ufficio**.

***Corruzione tra privati (art. 2635, III° comma, c.c.):*** è il reato compiuto dagli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà.

La responsabilità amministrativa è limitata all’ente cui sia riconducibile il soggetto apicale o dipendente che ha posto in essere la condotta di corruzione e non riguarda invece la società cui appartiene il soggetto corrotto. Tale costruzione della fattispecie è coerente con i criteri d’imputazione della responsabilità ex D.lgs. 231/2001, secondo cui l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Per tale tipo di reato ci si riferisce alle procedure che trattano di corruzione e concussione, in quanto già le procedure per i reati societari sono finalizzate ad evitare il verificarsi di tale reato presupposto. Inoltre, i vertici di UNIONTRASPORTI hanno deciso di adottare, parallelamente a quanto previsto dal c.d. codice dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013), di cui viene garantita l’osservanza, un proprio codice etico, di uguale forza cogente, in cui sono definiti i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell’affidabilità, del rispetto delle leggi e regolamenti nonché della reputazione e immagine della medesima. Esso contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti delle parti interessate interne ed esterne (dipendenti, fornitori, ospiti e familiari, Pubblica Amministrazione, collettività).

***Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis, I° comma, c.c.):*** è il reato commesso da chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un’attività lavorativa con l’esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l’offerta o la promessa non sia accettata. La responsabilità amministrativa è limitata all’ente cui sia riconducibile il soggetto apicale o dipendente che ha posto in essere la condotta di istigazione alla corruzione.

**4.8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001)**

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

**4.9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001)**

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

**4.10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, PR-MOG-04.

***Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)*** Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

***Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)*** Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 600-ter, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa non inferiore a euro 1.549.

La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità.

***Tratta di persone (art. 601 c.p.)*** È punito con la reclusione da otto a venti anni chiunque recluta, introduce nel territorio dello Stato, trasferisce anche al di fuori di esso, trasporta, cede l'autorità sulla persona, ospita una o più persone che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 600, ovvero, realizza le stesse condotte su una o più persone, mediante inganno, violenza, minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica, psichica o di necessità, o mediante promessa o dazione di denaro o di altri vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, al

fine di indurle o costringerle a prestazioni lavorative, sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportano lo sfruttamento o a sottoporsi al prelievo di organi. Alla stessa pena soggiace chiunque, anche al di fuori delle modalità di cui al primo comma, realizza le condotte ivi previste nei confronti di persona minore di età.

***Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis, c.d. Caporalato)***

Con la legge n. 199/2016 è stato aggiunto all'art. 25 quinquies del d.lgs. 231/2001 (Delitti contro la personalità individuale) il "reato presupposto" dell'art. 603-bis del codice penale, relativo all'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. "caporalato"). In breve, salvo che il fatto costituisca più grave reato e oltre alle sanzioni in "quote", tipiche del d.lgs.231/2001, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Nel presente modello sono stati quindi posti i presidi volti ad evitare che il datore di lavoro si approfitti dello stato di bisogno di lavoratori/trici, sottopagandoli/e dopo averli/e sottoposti/e a condizioni di lavoro particolarmente faticose. Il primo indice dello sfruttamento è dato dal corrispondere una retribuzione

palesamente difforme da quella prevista dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale o comunque sproporzionata rispetto alla qualità e alla quantità del lavoro prestato. Si è ritenuto che una sproporzione retributiva in termini percentuali ammonti almeno del 30%. Altri indici di inadeguata qualità del luogo di lavoro sono costituiti dal mancato rispetto di orario di lavoro, congedi o ferie e precarie/insalubri condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### **4.11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001)**

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

#### **4.12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, DVR, PR-MOG-04.

**Omicidio colposo** (art. 589 c.p.): la colpa può identificarsi con l'imprudenza e negligenza. Ai fini della sussistenza del rapporto di causalità è sufficiente che l'agente abbia posto in essere una condizione qualsiasi dell'evento lesivo.

**Lesioni colpose gravi e gravissime** (art. 590, III<sup>a</sup> comma, c.p.): affinché non possa essere esclusa la colpa nella condotta dell'agente, l'evento ancorché non previsto, né prevedibile, non può essere ascritto al caso fortuito in quanto ricollegabile pur sempre ad un comportamento colposo. L'elemento psicologico rilevante non è condizionato dall'opinione soggettivo dell'individuo cui l'evento dannoso è contestato né ha rilevanza la prevedibilità dell'evento. Elemento costitutivo è solo la condotta dell'agente contraria alla normale prudenza, alle leggi o regolamenti o consistente nella negligenza e imperizia.

#### **4.13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, PR-MOG-04.

**Ricettazione (art. 648 c.p.):** è un illecito contro il patrimonio e ne deriva che la sua oggettività giuridica si sostanzia nell'interesse di garantire il diritto del privato. Si concretizza nell'acquistare, ricevere od occultare (o intromettersi in tali operazioni) denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto.

**Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)** Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a euro 25.000.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

**Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.):** Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a 25.000. La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

La pena è diminuita nell'ipotesi di cui al secondo comma dell'articolo 648. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

**Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)** Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni.

Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.

La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

#### **4.14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegata, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, PR-MOG-04.

**Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)** Salvo quanto disposto dall'art. 171-bis e dall'articolo 171-ter è punito con la multa da euro 51 a euro



2.065 chiunque, senza averne diritto, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma:

- a) riproduce, trascrive, recita in pubblico, diffonde, vende o mette in vendita o pone altrimenti in commercio un'opera altrui o ne rivela il contenuto prima che sia reso pubblico, o introduce e mette in circolazione nello Stato esemplari prodotti all'estero contrariamente alla legge italiana;
- a-bis) mette a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa;
- b) rappresenta, esegue o recita in pubblico o diffonde, con o senza variazioni od aggiunte, un'opera altrui adatta a pubblico spettacolo od una composizione musicale. La rappresentazione o esecuzione comprende la proiezione pubblica dell'opera cinematografica, l'esecuzione in pubblico delle composizioni musicali inserite nelle opere cinematografiche e la radiodiffusione mediante altoparlante azionato in pubblico;
- c) compie i fatti indicati nelle precedenti lettere mediante una delle forme di elaborazione previste da questa legge;
- d) riproduce un numero di esemplari o esegue o rappresenta un numero di esecuzioni o di rappresentazioni maggiore di quello che aveva il diritto rispettivamente di riprodurre o di rappresentare;
- e) (soppresso)
- f) in violazione dell'art. 79 ritrasmette su filo o per radio o registra in dischi fonografici o altri apparecchi analoghi le trasmissioni o ritrasmissioni radiofoniche o smercia i dischi fonografici o altri apparecchi indebitamente registrati.

1-bis. Chiunque commette la violazione di cui al primo comma, lettera a-bis), è ammesso a pagare, prima dell'apertura del dibattimento, ovvero prima dell'emissione del decreto penale di condanna, una somma corrispondente alla metà del massimo della pena stabilita dal primo comma per il reato commesso, oltre le spese del procedimento. Il pagamento estingue il reato.

La pena è della reclusione fino ad un anno o della multa non inferiore a euro 516 se i reati di cui sopra sono commessi sopra una opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore.

***Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).***

1. Qualora il fatto non costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 25.822 chiunque a fini fraudolenti produce, pone in vendita, importa, promuove, installa, modifica, utilizza per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale. Si intendono ad accesso condizionato tutti i segnali audiovisivi

trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi chiusi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l'emissione del segnale, indipendentemente dalla imposizione di un canone per la fruizione di tale servizio.

2. La pena non è inferiore a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità.

**Duplicazione di programmi** (171 bis l. n. 633 del 1941): La Suprema Corte ribadisce che, a seguito alle modifiche introdotte alla L. 633/1941 dalla L. 248/2000, non è più richiesto – dall'art. 171 bis – che vi sia un "fine di lucro", essendo sufficiente la presenza di un "fine di profitto".

**4.15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, Linea Guida anticorruzione, PR-MOG-01, PR-MOG-04.

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

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni.

**4.16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, PR-MOG-04.

**Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)**

È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

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

Se taluno dei fatti di cui agli articoli 452-bis e 452-quater è commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi. Se dalla commissione dei fatti di cui al comma precedente deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo.

**Bonifica dei siti (art. 257, comma 1, D. Lgs 152/06)**

**Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. n.152/2006, art. 259)**

1. Chiunque effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, o effettua una spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3, lettere a), b), c) e d), del regolamento stesso è punito con la pena dell'ammenda da millecinquecentocinquanta euro a ventiseimila euro e con l'arresto fino a due anni. La pena è aumentata in caso di spedizione di rifiuti pericolosi.

2. Alla sentenza di condanna, o a quella emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per i reati relativi al traffico illecito di cui al comma 1 o al trasporto illecito di cui agli articoli 256 e 258, comma 4, consegue obbligatoriamente la confisca del mezzo di trasporto.

**Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. n.152/2006, art. 260)**

1. Chiunque, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti è punito con la reclusione da uno a sei anni.

2. Se si tratta di rifiuti ad alta radioattività si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

3. Alla condanna conseguono le pene accessorie di cui agli articoli 28, 30, 32-bis e 32-ter del codice penale, con la limitazione di cui all'articolo 33 del medesimo codice.

4. Il giudice, con la sentenza di condanna o con quella emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ordina il ripristino dello stato dell'ambiente e può subordinare la concessione della sospensione condizionale della pena all'eliminazione del danno o del pericolo per l'ambiente.

**Superamento valori limite e di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D. Lgs.152/06)****Caratteristiche di pericolo dei rifiuti (Regolamento europeo 1357/2014 e Legge 68/2015)**

In generale i reati considerati dal Decreto Legislativo 231/2001 sono dolosi, ossia posti in essere volontariamente dal soggetto con quello scopo specifico, e il Modello Organizzativo ha una funzione esimente della responsabilità dell'Ente se le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello. I reati considerati in questa Parte Speciale (ambiente) sono invece di **natura colposa**, ossia conseguenza di negligenza, imprudenza o imperizia da parte del soggetto; pertanto la funzione di esimente del Modello Organizzativo è rappresentata dall'introduzione di previsioni volte a far sì che i destinatari pongano in essere una condotta (non accompagnata dalla volontà di determinare un danno all'ambiente) rispettosa delle procedure ambientali, congiuntamente agli adempimenti e agli obblighi di vigilanza previsti dal Modello Organizzativo.

**4.17. Impiego di cittadini di Paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001; articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla legge 17 ottobre 2017 n.161)**

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, Linea Guida anticorruzione, PR-MOG-04.

A partire dall'agosto 2012 è stato integrato l'art. 25 del D.lgs 231/01, con la pubblicazione in data 25 luglio 2012 in G.U. del D.lgs 109/2012 del 16 luglio 2012, il quale, in attuazione della direttiva 2009/52/CE volta a rafforzare la cooperazione tra Stati membri nella lotta contro l'immigrazione illegale, **introduce norme relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**. Il provvedimento legislativo prevede ipotesi aggravanti in caso di impiego lavorativo di cittadini stranieri, il cui soggiorno sia irregolare. Pur presentandosi un basso rischio per la società, sempre attenta a rispettare le norme in materia giuslavoristica, un aspetto in astratto da non sottovalutare riguarda le disposizioni sanzionatorie richiamate all'art. 2 del D.lgs. 109/2012, che prevede che al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo l'articolo "25-undecies" è inserito il seguente: "25-duodecies. (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro."

**4.18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167]**

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

**4.19. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, L. n. 9/2013)**

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

**4.20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)**

Procedure, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico, Linea Guida anticorruzione, PR-MOG-04.

La legge 16 marzo 2006 n. 146, con la quale è stata ratificata e data esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 Novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha ulteriormente ampliato il catalogo di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex. D.lgs. 231/2001.

La Convenzione è nata dalla necessità di elaborare uno strumento internazionale idoneo a contrastare la criminalità organizzata che, negli ultimi decenni, con la progressiva apertura delle frontiere e delle economie nazionali, ha preso sempre più ad operare a livello transnazionale.

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati, se commessi in modalità transnazionale:

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 bis c.p.): Tale ipotesi di reato è prevista nel caso di uso di violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, per indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere.

**Favoreggiamento personale** (art. 378 c.p.): La norma prevede la punizione per chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce la pena dell'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo, aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'Autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

\* \* \*

Una volta individuati i possibili illeciti commettabili astrattamente (meglio identificati nell'allegato relativo ai reati/processi aziendali/cause scatenanti), sono state predisposte apposite "procedure", allegate, al fine di organizzare una segregazione delle funzioni, per diminuirne l'accentramento delle decisioni e per migliorare i controlli e i livelli autorizzativi e, quindi, per diminuire fortemente la realizzabilità di condotte contrarie alla legge.

## 5. Il sistema sanzionatorio

Il presente MOG prevede specifiche sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttore generali e eventuali *compliance officers* che, per negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare e, conseguentemente, eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste avverrà in seguito ad un autonomo procedimento che sarà instaurato dopo opportune valutazioni in rapporto alla gravità dell'infrazione e prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento penale per i fatti costituenti i reati previsti dalle norme in oggetto.

### 5.1 Soggetti sanzionabili e sanzioni

#### 5.1.1. Le sanzioni disciplinari a carico dei Dipendenti

Sono quelle previste dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure previste dalle norme in materia ed in specie L. 300/70. In particolare i provvedimenti previsti sono:

- a. Richiamo verbale (la violazione di lieve entità delle procedure/protocolli interne/i previste dal Modello o adozione di un comportamento, in attività in aeree a rischio, non conformi al Modello stesso);
- b. Richiamo inflitto per iscritto (in caso di reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne o protocolli previsti dal Modello e di molteplici comportamenti non conformi);
- c. Multa sino a cinque ore di normale retribuzione;
- d. Sospensione sino a dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione (violazione di grave entità nelle procedure o protocolli con comportamento non conforme nonché compimento di atti contrari a interesse della società);
- e. licenziamento con preavviso; ((violazione di grave entità nelle procedure o protocolli con comportamento non conforme nonché compimento di atti contrari a interesse della società, in caso di continuazione della condotta o recidiva)
- f. Licenziamento disciplinare senza preavviso (comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello comportanti la concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure previste dal D. Lgs. 231/01 con conseguente venir meno della fiducia e impossibilità al prosieguo anche provvisorio del rapporto di lavoro).

Normalmente il biasimo verbale e scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva, la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Il biasimo, la multa e la sospensione e il licenziamento verranno irrogate nei casi previsti dal CCLN e/o per infrazioni lesive dei principi esposti nel Modello.

#### **Norme procedurali**

Le sanzioni più gravi del rimprovero verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

Fatta salva l'adozione del provvedimento di cui al comma successivo, se il provvedimento non verrà emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi al predetto 5° giorno dal ricevimento della contestazione, tali giustificazioni si riterranno accolte.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, la Società può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a **30 giorni**. Durante tale periodo al lavoratore viene corrisposta la retribuzione salvo che non risulti accertata un'infrazione passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti al n. 6 e seguenti di cui al 1° comma del presente articolo.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. *Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere procedura di conciliazione.*

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'[art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604](#), confermate dall'[art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), anche nel testo introdotto dall'[art. 1 della legge n. 108/1990](#).

Il presente articolo e l'eventuale codice disciplinare aziendale devono essere affissi permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

#### **5.1.2. Le sanzioni a carico dei Dirigenti**

Esse saranno comminate nel rispetto delle disposizioni normative applicabili. In ogni caso le violazioni dovranno essere puntualmente contestate per iscritto dal Consiglio di Amministrazione, con l'osservanza delle procedure normativamente previste, assicurando -in ogni caso- il diritto alla difesa della persona sottoposta a procedimento disciplinare, che potrà essere sentita ovvero potrà presentare difese scritte.

Il provvedimento disciplinare irrogato dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del/della dirigente.

I provvedimenti disciplinari disposti dal Consiglio di Amministrazione nell'adottare il Modello sono:

1. richiamo scritto alla corretta osservanza ed applicazione del Modello, quale specifico obbligo contrattuale;
2. sospensione immediata dall'incarico in attesa dell'istruttoria per l'accertamento del livello di gravità dell'inosservanza;
  - a. qualora l'istruttoria accerti un grado di inosservanza tale da non incidere sul rapporto fiduciario, sarà comminato il richiamo scritto;

- b. ove nel corso dell'istruttoria siano rilevate una gravità dell'infrazione ed una intenzionalità tali da incidere sull'interesse dell'Ente nell'applicazione del Modello e, quindi, sul rapporto fiduciario, costituendo un grave inadempimento ai doveri del dirigente considerato lesivo dei principi contenuti nel Modello stesso, verrà dato corso al procedimento per il recesso dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. e dell'art. 2119 c.c. sussistendone i presupposti.
- c. Atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del whistleblower, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione.
- d. Violazione delle misure a tutela del whistleblower.
- e. Per chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni che si rivelano poi infondate.

#### **5.1.3. Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione o Direttore Generale**

Salvo quanto previsto sotto il profilo contrattuale, le sanzioni irrogabili ai componenti del Consiglio di Amministrazione o al Direttore Generale che violino le disposizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione e di gestione, potranno essere costituite da una multa da un minimo di euro 500,00 (cinquecento/00) ad un massimo di euro 5.000,00 (cinquemila/00); dalla sospensione immediata dall'incarico, fatti salvi l'eventuale revoca per giusta causa e il diritto della società alla richiesta di eventuali danni diretti e indiretti e ad ogni altra azione prevista dal codice civile.

Il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione avverrà ad opera del Collegio Sindacale.

#### **5.1.4. Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV**

Salvo quanto previsto sotto il profilo contrattuale, le sanzioni irrogabili ai componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV che violino le disposizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione e di gestione, potranno essere costituite da una multa da un minimo di euro cento ad un massimo di euro mille o dalla sospensione temporanea e immediata dall'incarico, fatti salvi l'eventuale revoca per giusta causa e il diritto dell'Ente alla richiesta di eventuali danni diretti e indiretti e ad ogni altra azione prevista dal codice civile.

Il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione avverrà ad opera del CdA

#### **5.1.5. Sanzioni nei confronti di terzi con cui la società instauri rapporti**

L'inosservanza delle disposizioni indicate nel Modello di organizzazione e di gestione nonché la violazione dei principi stabiliti nel Codice etico, dei quali deve essere data comunicazione in occasione di ogni convenzione o contratto con soggetti terzi, comporteranno, qualora non sia possibile l'eliminazione delle conseguenze della violazione nel termine perentorio comunicato dalla società, l'immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. Fermo il diritto al risarcimento di tutti i danni diretti e indiretti subiti dalla società.



A tale scopo la società avrà cura di **inserire in ogni contratto o convenzione una clausola relativa all'obbligo di osservanza dei comportamenti previsti dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione e di gestione ed alle conseguenze della loro eventuale inosservanza.**

La società avrà cura di comunicare nelle forme più idonee il sistema sanzionatorio ai destinatari, evidenziando le possibili conseguenze della violazione del Codice Etico e del Modello.

La società dovrà comunicare a tutti i soggetti terzi con i quali vengano instaurati rapporti di qualsiasi tipo il sistema sanzionatorio in oggetto. Ai soggetti con i quali sono già in corso rapporti verrà comunicato nei giorni successivi all'adozione del presente modello.

### **5.2. Tipologie di condotte irresponsabile che determinano le sanzioni**

I provvedimenti disciplinari saranno irrogati tenuto conto della gravità della mancanza, dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso esplicate nonché dalle circostanze in cui si è svolto il fatto contestato.

Ad integrazione da quanto previsto dalla normativa vigente, si riportano i provvedimenti disciplinari che verranno applicati in relazione ad alcune mancanze:

#### **5.2.1. Rimprovero verbale**

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze:

- mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/2001 o delle procedure aziendali;
- mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/2001;
- mancato invio a ODV di eventuali segnalazioni (anche anonime) ricevute, relative a violazioni di protocolli o procedure con impatto 231/2001.

#### **5.2.2. Rimprovero scritto**

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze:

- Reiterata mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/2001 o delle procedure aziendali;
- Reiterata mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/2001 dopo il rimprovero verbale;
- Reiterato mancato invio a ODV di eventuali segnalazioni (anche anonime) ricevute, relative a violazioni di protocolli o procedure con impatto 231/2001.

#### **5.2.3. Multa**

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze e per un importo massimo pari a tre ore di retribuzione:

- **Per tutte le mancanze riportate al punto che precede quando esse rivestono il carattere della maggiore gravità o in caso di recidiva nell'arco di un biennio.**
- Reiterata (oltre le 3 volte) mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/2001 o delle procedure aziendali.

- Reiterata (oltre le 3 volte) mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/2001 dopo il rimprovero verbale.
- Per comportamenti caratterizzati da negligenza ovvero imperizia, attuati da amministratori e/o direttori generali e/o controllori interni che non abbiano saputo individuare e/o eliminare violazioni del modello.
- Atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del whistleblower, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione.
- Violazione delle misure a tutela del whistleblower.
- Per chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni che si rivelano poi infondate.

#### **5.2.4. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni**

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze:

- Recidiva per il ripetersi oltre quanto indicato nei paragrafi precedenti, nell'arco di un biennio, di una delle mancanze previste nel paragrafo relativo ai rimproveri scritti.
- Per tutte le mancanze previste nel paragrafo relativo alle multe, quando esse rivestono il carattere della maggiore gravità.
- Ricevimento di regalie per l'attività svolta in ragione delle mansioni assegnate, in violazione delle procedure e protocolli in ambito di omaggi, sponsorizzazioni e liberalità, del codice etico e della policy anticorruzione.
- Per comportamenti caratterizzati da negligenza ovvero imperizia, attuati da amministratori e/o direttori generali e/o controllori interni che non abbiano saputo individuare e/o eliminare la perpetrazione di reati.
- Reiterata, oltre le 4 volte, mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/2001 o delle procedure aziendali.
- Reiterata oltre le 4 volte, mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/2001 dopo multa o rimprovero scritto.

#### **5.2.5. Licenziamento disciplinare con e senza preavviso**

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze:

- Condanna per reati infamanti che, comunque, provochino il venir meno del rapporto fiduciario tra l'azienda e il dipendente.
- Reiterata, oltre le 5 volte, mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/2001 o delle procedure aziendali da cui derivi un danno alla società o responsabilità secondo il d.lgs. 231/2001.

- Reiterata, oltre le 5 volte, mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/2001 dopo le sanzioni precedenti, tale da ostacolare l'OdV nei controlli o nell'esecuzione di audit (anche mediante soggetti da questo delegati).

## 6. Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231/01, e sono strutturati su due livelli di controllo:

- 1) **standard generali** di trasparenza delle attività, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello 231/01;
- 2) **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi aziendali di riferimento. Tali strumenti riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231/01.

Standard generali di trasparenza

Gli "standard generali" di trasparenza delle Attività Sensibili ai sensi del Modello 231/01 sono:

- a. Segregazione delle attività: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.** Deve essere consentita quantomeno una "dissenting opinion" nel senso che un processo non può essere svolto interamente da una persona senza confrontarsi con altre, specie se questa persona agisce a livello apicale. È attribuita allo standard la seguente qualificazione: il principio della segregazione deve sussistere considerando l'Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza; la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.
- b. Norme:** devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
- c. Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni idonee anche a garantire che l'attribuzione dei predetti poteri avvenga in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- d. Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell'ambito negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi sono comunicati e diffusi dalle

funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti alla loro osservanza.

### **Attività Sensibili e standard di controllo specifici**

IL CdA può approvare anche il documento “Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231/01”, che riguarda le modalità necessarie ad eseguire successivi aggiornamenti dei MOG e prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e dei relativi presidi di controllo adottati da UNIONTRASPORTI.

Tale documento:

- (i) è custodito presso l’Organismo di Vigilanza,
- (ii) è comunicato dall’Organismo di Vigilanza al Direttore nonché alla funzione Amministrazione e al CdA.

Gli standard di controllo specifici sono recepiti dalle funzioni competenti negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Attività Sensibili e standard di controllo specifici sono comunicati alla funzione *Internal Audit* per lo svolgimento delle attività di controllo di competenza.

L’Organismo di Vigilanza ne promuove inoltre la conoscenza e diffusione alle strutture ed organismi interessati, anche a mezzo di strumenti normativi interni.

Gli strumenti che compongono il sistema normativo aziendale sono comunicati e diffusi dalle funzioni aziendali competenti, in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti alla loro osservanza.

## **7. L’Organismo di Vigilanza**

### **7.1. Scopo ed ambito di applicazione**

È istituito un Organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo o OdV) per garantire il funzionamento, l’efficacia, l’adeguatezza e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il Modello) adottato dalla società, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della L. n. 300/2000*” (di seguito “Decreto”).

Nell’esercizio delle sue funzioni, l’Organismo deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l’Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente all’AD.

### **7.2. Nomina e composizione**

L’Organismo è monocratico o collegiale. Il Presidente del CdA nomina, ai sensi dell’art. 6 del Decreto, l’Organismo con delibera o provvedimento motivato, scelto esclusivamente fra soggetti in possesso dei

necessari requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, competenza e continuità d'azione richiesti dal D. Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza è scelto tra soggetti esterni, qualificati ed esperti. In particolare, l'OdV, tramite i suoi componenti, deve garantire competenze del settore in cui opera la società e le sue eventuali società controllate in ambito legale, contabile, di analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali. Inoltre, i componenti devono garantire adeguata professionalità nelle anzidette materie ed essere in possesso dei requisiti di onorabilità.

L'Organismo svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo già esistenti.

### **7.3. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

Il Modello adottato intende attuare rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve possedere e mantenere nel tempo. In particolare:

- a) l'autonomia e l'indipendenza sono garantiti con l'inserimento in una posizione referente al CdA per fatti censurabili che dovessero coinvolgere gli amministratori; il requisito dell'autonomia è garantito inoltre dalla non attribuzione all'Organismo di compiti operativi rilevanti ai fini 231/01 (che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche) e dall'assegnazione di un budget di spesa per l'esatto adempimento delle funzioni dell'organismo;
- b) la professionalità è garantita dall'esperienza dell'Organismo che è dotato delle competenze specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziali o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. In particolare l'Organismo è dotato di:
  - competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
  - competenze nella organizzazione: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli correlati;
  - competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
  - competenze di "revisione" e in tecniche di campionamento statistico (stratificazione, elaborazione, ecc.).
- c) la continuità d'azione è garantita dalla calendarizzazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza, dalla periodicità dei propri interventi ispettivi, dalla regolarità delle comunicazioni verso i vertici aziendali.

### **7.4. Durata, revoca e recesso dei componenti**

Il componente dell'Organismo resta in carica per tre anni ed è sempre rieleggibile.

Il CdA può revocare in ogni momento l'Organismo, per giustificato motivo.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di Organismo:

- a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- b) la sentenza di condanna, anche non definitiva, o di patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- c) una sentenza di condanna ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- d) la sentenza di condanna anche non definitiva a pena o di patteggiamento che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

Nei casi sopra descritti, il CdA provvederà contestualmente alla revoca e, senza ritardo, a nominare il nuovo Organismo, in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

La rinuncia da parte componenti del componente dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso di almeno 1 mese), previa motivata comunicazione al CdA per iscritto.

#### **7.5. Funzioni e poteri**

L'Organismo è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- verifica della diffusione in azienda della conoscenza e della comprensione del Modello;
- vigilanza sull'osservanza del Modello all'interno della società;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- proposta di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni ed adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- comunicazione e relazione periodica al CdA in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello suggeriti e al loro stato di realizzazione.

Nell'ambito delle attività di cui al precedente comma, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello;
- proporre un piano annuale di formazione, volto a favorire la conoscenza dei principi del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le

attività/operazioni individuate nel Modello;

- istituire specifici canali informativi “dedicati”, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’Organismo;
- segnalare tempestivamente al CdA qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall’Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato lui stesso;
- valutare periodicamente l’adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del D.Lgs. n. 231/2001 e relativo aggiornamento;
- trasmettere tempestivamente al CdA ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell’Organismo, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- trasmettere, con periodicità semestrale, una relazione al CdA in merito all’attività complessivamente svolta, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all’Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all’Organismo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l’espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili di funzione forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell’effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- segnalare comportamenti in violazione al Modello ed al Codice Etico per i provvedimenti disciplinari che la società riterrà di adottare.

## **8. Verifiche periodiche del Modello**

Il presente modello sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

1. un’attività di monitoraggio periodico sull’effettiva applicazione dei modelli, protocolli e procedure, anche tramite verifiche a campione;
2. analisi, in occasione delle segnalazioni ricevute, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alle problematiche della responsabilità penale dell’Ente anche tramite verifiche a campione.

## 9. Formazione e Diffusione del Modello

Ai fini dell'attuazione dei Modelli occorre provvedere alla formazione del personale, a cura del Responsabile della Gestione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV. La formazione viene differenziata in base al soggetto destinatario, essendo rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno. Il contenuto dei corsi di formazione deve riguardare la disciplina normativa, la prassi, la giurisprudenza, le procedure della società e eventualmente l'analisi di casi comparabili. È obbligatoria la frequenza e la partecipazione ai corsi, i quali devono prevedere: test di ingresso (eventuale); spiegazione frontale o mediante slide / corso on line su intranet/e-learning; test di comprensione finale; firme di partecipazione. I programmi di formazione vanno controllati dall'OdV prima della somministrazione, anche in riferimento alla qualità.

### 9.1. Formazione del personale apicale

La formazione del personale apicale e del personale fornito di poteri di rappresentanza dovrà avvenire a cura del Responsabile della Gestione Risorse Umane estendendo anche ai nuovi assunti un seminario di aggiornamento annuale e l'accesso ad un sito intranet dedicato all'argomento.

L'ufficio Gestione Risorse Umane in collaborazione con l'OdV provvederà a curare la diffusione del Modello e del Codice Etico.

### 9.2. Formazione del personale sottoposto

La formazione di soggetti diversi da quelli rientranti nel precedente paragrafo dovrà avvenire sulla base di una nota informativa interna, in un'informativa nella lettera di assunzione, l'accesso a intranet e email di aggiornamento.

### 9.3. Informazione a collaboratori esterni e fornitori

A tutti i soggetti che collaborano con la società dovranno essere fornite apposite informative sulle procedure adottate e dovrà essere curato in collaborazione con l'OdV la diffusione del Codice Etico.

Ogni comportamento posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 potrà determinare, grazie ad **apposite clausole che verranno inserite dall'Ufficio Acquisti**, la risoluzione del rapporto contrattuale.



## 10. Il Codice Etico

Il Codice Etico / dei dipendenti pubblici si applica a tutte le attività della società. L'osservanza dei principi e delle disposizioni del Codice etico è vincolante per tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi della società, siano essi soggetti in posizione apicale, quali gli amministratori, sia dirigenti, soggetti con funzioni di direzione o rappresentanza, dipendenti e tutti coloro che operano con UNIONTRASPORTI sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo. I dipendenti e i collaboratori non subordinati e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con UNIONTRASPORTI sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice etico. Il Codice Etico viene messo a disposizione dei fornitori (eventualmente anche con strumenti informatici o tramite sito web) invitandoli a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con la stessa società. La Direzione o il Presidente si impegnano a divulgare il Codice Etico presso i destinatari, mediante apposite attività di comunicazione. In nessun caso il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per la società può giustificare un comportamento non corretto. Ogni comportamento contrario allo spirito del Codice Etico sarà sanzionato in modo proporzionato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare definito dal Modello Organizzativo, di cui il presente Codice Etico è presidio e parte integrante e sostanziale.

## 11. Valutazione del rischio in itinere, controlli e segnalazioni all'OdV

Il Modello organizzativo prevede sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi da attivare quando sussistano circostanze particolari, quali ad esempio l'emersione di precedenti violazioni; un elevato turn-over del personale; notizie su quotidiani locali, nazionali o internazionali relativi a violazioni anche presunte da parte dell'ente o suoi apicali o suoi dipendenti/collaboratori-trici. A tal proposito occorre utilizzare la matrice del rischio suggerita da ANAC – Autorità Anti-Corruzione, compilando le fattispecie previste e graduandole in base alla gravità degli eventi e possibilità di commissione dei reati (cfr. la normativa ANAC e le scale Likert relative alle possibili risposte e graduazione del rischio, basate sullo standard ISO 31000).

Il Modello prevede che l'OdV possa effettuare controlli di routine e controlli a sorpresa, oltre agli audit periodici, nei confronti delle attività aziendali sensibili.

Vige l'obbligo per i/le dipendenti, i/le direttori/trici, gli amministratori/trici, Presidente, Consiglieri/e di riferire all'organismo di vigilanza ogni notizia rilevante relativa alla vita dell'ente, connessa a violazioni (anche ipotizzate) del modello o alla consumazione di reati. In particolare, coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti devono riferire all'organo di vigilanza mediante la casella di posta elettronica dedicata all'OdV.

Al fine di rendere massimamente efficace il sistema delle segnalazioni, è stata predisposta la procedura *whistleblowing*, relativa alla segnalazione delle anomalie con protezione dell'anonimato della persona che

esegue la segnalazione. Essa costituisce un “modello organizzativo” a sé stante ed è da utilizzarsi mediante l’uso della apposita modulistica.

## 12. Anticorruzione e trasparenza. Parte “PTPCT”

Il Piano Triennale Anti Corruzione e Trasparenza di UNIONTRASPORTI costituisce una istruzione organizzativa e un presidio antireato, soprattutto in materia di prevenzione della cosiddetta *maladministration* o *mala gestio*. Gli allegati relativi a policy anticorruzione, procedure e/o regolamenti corrispondono a parte delle misure anticorruzione, come indicate espressamente nelle nuove linee guida ANAC n. 1134/2017 e costituiscono, nella pratica, gli strumenti quotidianamente attuati e controllati per garantire una attività lavorativa trasparente e al mero al servizio della cittadinanza e utenza.

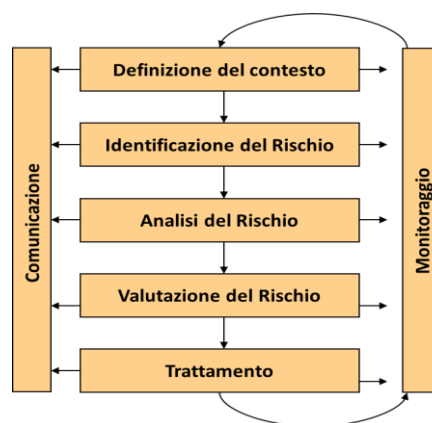
D'altronde, la prevenzione della corruzione è stata impostata in modo che non costituisca una attività da svolgersi *una tantum*, ma un processo ciclico, in cui le strategie e gli strumenti aziendali vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione ai feedback ottenuti nella loro applicazione.

In particolare, il presente PTPCT di UNIONTRASPORTI 2019-2021 ingloba tutte le misure previste dalla normativa in tema di prevenzione della corruzione nella sua più ampia accezione.

\*\*\*

Dal punto di vista **metodologico** il *risk assessment* anticorruzione si è basato sui principi contenuti nello standard internazionale (suggerito anche da ANAC) denominato ISO 31000, con l'utilizzo specifico di criteri di valutazione meglio esplicitati nella ISO 31010 e con l'aggiunta dei criteri della rinnovata ISO 31000:2018. È stato anche considerato lo standard ISO 37001, specifico in materia di anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni e nelle società/enti partecipate dalla PA.

Sostanzialmente sono stati applicati i passaggi indicati nelle figure seguenti:



In dettaglio, circa l'analisi del **contesto interno** a UNIONTRASPORTI, con il *risk assessment* sono stati mappati i processi aziendali, le attività in essi contenute, i “procedimenti amministrativi” e le fasi endoprocessuali, le deleghe e procure e altri poteri institori, le responsabilità, il livello di complessità della società; gli organi di indirizzo, la struttura organizzativa, i ruoli operativi per prassi; le politiche, gli obiettivi e le strategie attuali e future; le risorse, le conoscenze, i sistemi informativi e le tecnologie utilizzate; la

qualità e la quantità del personale; la cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica d'impresa in chiave di condotte di impresa responsabili (cfr. L.G.Ocse e PCN italiano presso il Mise); i sistemi e i flussi informativi, i processi decisionali (sia formali sia informali); le relazioni interne e con il **contesto esterno**.

Il PNA 2013 suggeriva di focalizzare questo tipo di analisi su alcune aree di rischio, tenuto conto di dieci domande che misurano la probabilità di reato e l'impatto, giungendo così -tramite moltiplicazione di questi due fattori-, al c.d. "rischio residuo".

In UNIONTRASPORTI, conformemente a quanto successivamente definito dal PNA 2015 e successivi, si è scelto dapprima di ampliare le aree di valutazione del rischio e, successivamente, di predisporre nuovi questionari di valutazione, al fine di meglio comprendere la probabilità di reato lorda (rischio inerente), i presidi e le difese esistenti, la probabilità di reato netta, l'impatto lordo, le procedure o sistemi di abbattimento dell'impatto negativo, l'impatto netto e, di conseguenza, il rischio residuo. Ciò è avvenuto conformemente allo standard ISO 31010, mediante somministrazione di una intervista semi-strutturata e di alcuni questionari, ciascuno contenente **diciassette** domande a risposta chiusa (comprehensive delle 10 domande suggerite dal PNA 2013 di ANAC e di quanto suggerito nei PNA successivi) e altre domande aperte derivanti, di volta in volta, dalle risposte fornite alle prime **17** domande. I questionari sono stati applicati alla valutazione di attività identificabili come "procedimento amministrativo" e come "processo aziendale" o "fase endoprocessuale" (laddove rilevante) ossia "attività" saliente ai fini delle norme in esame. Mediante scale Likert si è giunti poi alla rappresentazione del rischio inerente e del rischio residuo.

Le **aree** monitorate, c.d. "**generali**" suggerite da ANAC si riferiscono, oltre a quelle c.d. ex "obbligatorie", anche a quelle dei "controlli", "gestione delle entrate", "spese e patrimonio"; "verifiche, ispezioni e sanzioni"; "incarichi e nomine"; "affari legali e contenzioso". Le aree "**specifiche**" sono state individuate specificamente in relazione all'attività caratteristica svolta.

Le **variabili utilizzate**, in relazione ad ogni singolo processo e procedimento mappato, hanno avuto ad oggetto le seguenti informazioni:

A. Calcolo della probabilità di reato:

- Discrezionalità normativa del processo
- Precedenti giudiziari
- Frazionabilità
- Reputazione mass media
- Complessità
- Segregazione delle funzioni
- Origine dei fondi
- Analisi del contesto esterno

B. Calcolo dell'impatto

- Rilevanza esterna
- Valore economico
- Impatto organizzativo persone coinvolte e sull'immagine
- Frequenza di attuazione della attività/ processo/ procedimento amministrativo

C. Fattori che abbassano la probabilità e/o l'impatto

- Controlli interni e loro efficacia
- Controlli esterni e loro efficacia
- Presenza di regolamenti e/o procedure
- Formazione
- Clausole contrattuali o *pantouflage*.

Nel corso della valutazione del rischio è stato inoltre valutato se fossero presenti nell'ente anche altre attività, processi, pareri, atti o procedimenti non precedentemente mappati.

È stata analizzata pertanto ogni attività, processo e procedimento di ciascuna area di rischio suggerita da ANAC nel PNA:

**AREE DI RISCHIO GENERALI**

**"A"**: Acquisizione del personale e progressione carriera; (ex "obbligatoria", nel PNA 2013);

**"B"**: Affidamento di lavori, servizi e forniture; (ex "obbligatoria", nel PNA 2013);

**"C"**: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari **privi** di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni); (ex "obbligatoria", nel PNA 2013);

**"D"**: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari **con** effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; gestione delle relative entrate, delle spese e del patrimonio (autorizzazioni e concessioni e sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, e altri vantaggi economici di qualunque genere). (ex "obbligatoria", nel PNA 2013);

**"F"**: Gestione delle entrate, delle spese e/o del patrimonio; ("correzioni di rotta", PNA 2015);

**"E"**: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; ("correzioni di rotta", PNA 2015);

**"G"**: incarichi e nomine; ("correzioni di rotta", PNA 2015);

**"H"**: affari legali e contenzioso ("correzioni di rotta", PNA 2015);

\*\*\*

**e nelle AREE AGGIUNTIVE DI RISCHIO "SPECIFICHE" in base all'attività dell'oggetto sociale:**

\*\*\*

**"I": altre attività tipiche di cui all'oggetto sociale;**

**"L": pareri e attività propedeutica ad autorizzazioni/innovazioni;**

**"M": aggiornamento pagine del sito internet istituzionale "amministrazione trasparente";**

**"N": Sviluppo strategie e valutazioni di impatto infrastrutture;**

**"O": progetti europei.**

\*\*\*

A fronte dei calcoli effettuati, ad ogni processo, procedimento e attività oggetto dei predetti quesiti è stato attribuito un punteggio, in modo da calcolare il “rischio inerente”, ottenuto dal prodotto tra la “probabilità” (max) e “l’impatto” (max); da tale valutazione, sottratti i valori relativi a “presidi” e “controlli”, è stato possibile ottenere il “**rischio residuo**”.

La graduazione finale varia in un range da 0 a 44, così suddiviso:

- da 0 a 11: indice di procedimento o processo a rischio **basso**;
- > 11 e fino a 22: indice di procedimento o processo a rischio **medio**;
- > 22 e fino a 34: indice di procedimento o processo a rischio **elevato**;
- > 34 e fino a 44: indice di procedimento o processo a rischio **critico**.

Sono stati ritenuti a rischio medio i settori con almeno un (1) procedimento o processo a rischio medio, senza processi né procedimenti a rischio elevato né critico;

Sono stati ritenuti a rischio elevato i settori con almeno un (1) procedimento o processo a rischio elevato, senza processi né procedimenti a rischio critico;

Sono stati ritenuti a rischio critico i settori con almeno un (1) procedimento o processo a rischio critico oppure quelli connessi a budget superiori a un miliardo di euro.

Si specifica, infine, che la valutazione così ottenuta non costituisce un giudizio sull’operato del personale o del Direttore o del Consiglio di Amministrazione. Una valutazione di processo “critico” o a rischio corruzione “elevato” deriva generalmente dalla mancanza di adeguati presidi o di protezioni e indica il pericolo che la persona addetta alle funzioni analizzate subisca attacchi corruttivi dall’esterno, in assenza di adeguati presidi.

Nell’analisi di dettaglio, settori apparentemente ad elevato rischio corruzione potranno risultare valutati a rischio minore, laddove dotati di difese e presidi o se sono state adottate tutte le misure che erano possibili, in base a prassi e casi comparabili o sentenze che suggeriscono vie per evitare comportamenti illeciti.

Del pari, settori apparentemente a basso rischio potranno risultare a rischio maggiore del previsto qualora il/la Dirigente o addetto/a non abbia attuato le misure, difese e presidi volti ad evitare che un evento illecito venga compiuto.

Dall’analisi del **contesto** e della situazione generale di UNIONTRASPORTI è stato riscontrato che permangono alcuni processi da monitorare con particolare attenzione, specie quelli relativi agli acquisti, ai rapporti con le pubbliche amministrazioni e in particolar modo con le CCIAA; all’uso dei finanziamenti e delle erogazioni. Dall’analisi condotta, alla quale hanno partecipato soggetti apicali e altri soggetti coinvolti nei processi salienti operativi, sono emersi dati significativi in relazione ai livelli di rischio connessi ad ogni singola area/processo di UNIONTRASPORTI, meglio specificati nel report di risk assessment.

### 12.1. L'analisi del contesto

“L'analisi del contesto” risulta fondamentale per ottenere una serie di informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno delle amministrazioni e/o società/enti partecipati per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera; ciò in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Ciò soprattutto quando, come nel presente caso, si faccia riferimento al concetto di corruzione in senso ampio, in conformità a quanto riportato nell'aggiornamento 2015 al PNA: non ci si riferisce, infatti, solo allo specifico reato di corruzione o al complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma anche al più vasto concetto di “*maladministration*”. Essa è da intendersi come “*mala gestio*”, intesa come l'assunzione di decisioni (di assetto d'interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte d'interessi particolari. Si intende, pertanto, mantenere un riguardo ad atti e a comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e possono pregiudicare l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni o dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

#### 12.1.1. Il contesto esterno

Circa l'analisi del **contesto esterno** a UNIONTRASPORTI, con il periodico *risk assessment* si è scelto come obiettivo quello di evidenziare talune caratteristiche dell'ambiente nel quale UNIONTRASPORTI opera, con riferimento in particolare a fattispecie di reato connesse astrattamente all'oggetto sociale. Utilizzando anche dati giuridiche sono stati considerati, quindi, fattori legati al territorio e dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.). Al fine di una contestualizzazione maggiore del presente Piano, è anche opportuno inquadrare l'attività della società nel contesto territoriale di riferimento, necessario a comprendere come il rischio corruttivo possa veicolare all'interno della società per via delle specificità dell'ambiente in cui la stessa opera. Sono infatti proprio le variabili criminologiche, sociali, culturali ed economiche del territorio a favorire, almeno in potenza, il verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'ambiente di riferimento per Uniontrasporti è Milano dove è collocata la sede della società, e più in generale la Lombardia.

La Regione Lombardia è caratterizzata da un tessuto produttivo molto vitale e si colloca tra le regioni europee di maggiore benessere economico ed intraprendenza imprenditoriale; Milano rappresenta inoltre la maggiore piazza finanziaria nazionale.

L'area territoriale di Milano in ragione della sua centralità economica per l'intero Paese, pur rimanendo fondamentalmente un territorio sano, è però interessata da molteplici manifestazioni di criminalità ben diversificate tra loro. La stessa costituzione nel marzo del 2016 dell'Agenzia Regionale Anti Corruzione

(ARAC) testimonia la volontà di non sottovalutare il fenomeno della illegalità e della corruzione in Lombardia, analizzato nella sua gravità anche nell'ambito dell'attività parlamentare nazionale. secondo l'osservatorio "Monitoriamo" di Transparency International, che raccoglie le notizie riportate dai media con riguardo allo specifico fenomeno della corruzione, la Lombardia e la provincia di Milano siano in testa alla percezione del livello della corruzione e dei reati ad essa connessi. Sempre Transparency International fa notare che le segnalazioni provenienti dai cittadini lombardi sulla propria piattaforma Alac, riguardanti episodi di corruzione e illegalità, sono divenuti per la prima volta i più numerosi nella graduatoria delle regioni di provenienza.

Tale quadro di riferimento consente di conoscere le dinamiche territoriali e le principali influenze e pressioni a cui UNIONTRASPORTI è potenzialmente sottoposta, al fine di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio e le relative misure di prevenzione.

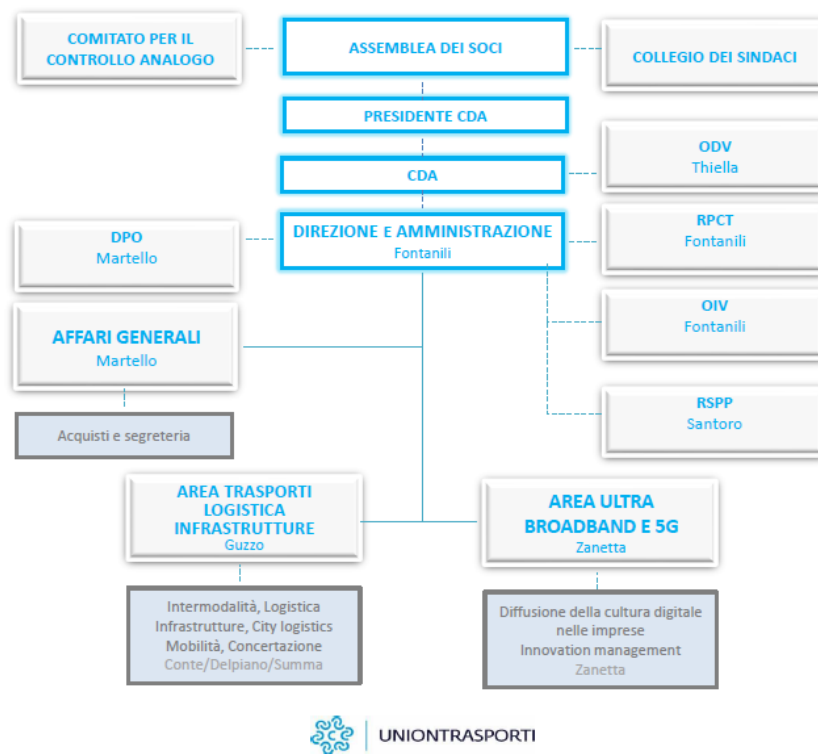
In particolare, il contesto esterno si presenta alquanto articolato e rischioso in merito ai rapporti che la società deve intrattenere con gli enti pubblici coinvolti nella propria gestione (tra tutti le CCIAA) e con gli enti, anche stranieri, con i quali la società entra in contatto nello svolgimento delle attività di ricerca o di valutazione progettuale. Il contesto nel quale la società si trova ad operare è pertanto soggetto ai rischi corruzione (anche tra privati), di concussione, di traffico di influenze illecite, tutti astrattamente verificabili nel momento di confronto con i fornitori e altri partner e pubblici ufficiali, in Italia e -monoritariamente- all'estero.

Di tali aspetti si è tenuto conto nell'analisi e valutazione del rischio di *maladministration* e nella predisposizione delle misure anticorruzione, quali ad esempio la formazione relativa ai reati di "corruzione tra privati" (divenuta recentemente perseguibile d'ufficio), ivi compresi gli illeciti derivanti da recenti riforme del codice penale relativi al "traffico di influenze illecite" (ex "millantato credito" e altre fattispecie ampliative).

#### **12.1.2. Il contesto interno**

Il contesto interno relativo all'organigramma si presenta poco ramificato, con funzioni accentrate e talune delocalizzate, come meglio raffigurato nel seguente organigramma presente nel sito internet istituzionale, sezione "Società Trasparente".





Il personale (in parte ricercatore e in parte amministrativo) è affiancato dal personale dirigente (Direttore) e dal “Consiglio di Amministrazione”.

Il **Consiglio di Amministrazione** si occupa dei seguenti settori:

Riunioni e delibere di Consiglio, scelte strategiche, decisioni relative agli indirizzi strategici della società; valutazioni e contributi; supervisione generale della società; contratti con consulenti; giudizi; rappresentanza legale; convenzioni; altri rapporti con le CCIAA e, in generale, pubbliche amministrazioni.

Il **Direttore** si occupa di partecipazione a riunioni e delibere del Consiglio; input per scelte strategiche del Consiglio; "Datore di lavoro" di cui al D.Lgs 81/2008; supervisione generale della società; supervisione gare d'appalto; autorizzazione acquisti; supervisione acquisti; relazione con professionisti; supervisione amministrazione contabile; supervisione IT informatica; accesso agli atti di cui alla legge 241 / 90 e accesso generalizzato (riesame) e civico semplice.

Alle attività e ruoli sopra elencati corrisponde una valutazione dei rischi.

Le attività, i processi e i procedimenti amministrativi sono meglio elencati nel *risk assessment* di cui alla relativa tabella posta in allegato al presente PTPCT.

Nel contesto interno ad oggi non si sono verificati episodi di *maladministration* che hanno coinvolto personale interno (né illeciti né infortuni “gravi”/ “gravissimi”, intendendosi con tale espressione quelli con prognosi superiore ai 40 gg).

Il contesto interno, peraltro, risulta in fase riorganizzativa a livello di mansionario e di formazione dedicata, al fine di costituire -nella pratica e mediante formalizzazione in organigramma (previe giuste delibere)-

nuovi presidi e controlli, nonché in modo da affidare mansioni a persone che possano contribuire a rendere la società sempre in *compliance* con le norme di legge e con le prassi operative in materia di applicazione della L. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

La qualifica di società sostanzialmente pubblica rende tuttavia più probabile (a priori e astrattamente) il verificarsi di condotte di peculato e di corruzione tra privati o di concussione.

Il contesto interno va pertanto monitorato con costanza, proprio perché in questa specifica società il personale dedicato alle attività amministrative in ambito PTPCT, anticorruzione e trasparenza è esiguo e i compiti vengono accentrati su poche persone, le quali già sono onerate di altre attività istituzionali quotidiane. Laddove per talune attività permane un accentramento e poca segregazione dei compiti, il rischio di *maladministration* aumenta.

L'uso dei finanziamenti pubblici e di altre erogazioni, motore dell'attività quotidiana, porta inoltre il contesto interno a doversi formare costantemente in materia, sia circa le richieste e rendicontazioni sia circa la formazione in materia di traffico di influenze illecite e corruzione.

Specificamente in questo contesto interno possono essere commessi altri illeciti, non strettamente ascrivibili a condotte corruttive o concussive, ma comunque illecite e foriere di cattiva reputazione e danni inerenti e conseguenti. Ci si riferisce alla errata applicazione di norme in materia di privacy e GDPR, ecc. Particolare attenzione va dunque prestata anche in merito ai reati informatici e alla corretta implementazione di un c.d. "sistema privacy" efficace, che tenga presente le peculiarità dell'attività della società.

La *maladministration* si può anche verificare in relazione a possibili risparmi di costo o carenza di formazione tali da concorrere a causare infortuni, nell'ambito di trasporti o di spostamenti per altri eventi. Anche l'accesso abusivo a sistemi informatici costituisce tipicamente un aspetto da monitorare in questo particolare contesto.

Inoltre, nelle società simili a quella in esame, non sempre la natura giuridica dell'ente consente di comprendere appieno l'applicabilità delle norme che -via via- vengono emanate dal legislatore.

La funzione di RPCT, peraltro, agevola il controllo dei processi aziendali, della loro legalità e l'applicazione del codice sanzionatorio del CCNL, in stretta collaborazione con l'OdV dei MOG societari, redatti ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. 231/2001.

La cultura dell'etica viene diffusa anche attraverso momenti formativi e diffusione della documentazione inerente a codice etico e di comportamento, procedure, istruzioni operative, audit, anche a sorpresa.

La mappatura dei processi, del contesto e dei rischi sarà comunque integrata e/o dettagliata in occasione della variazione dei processi o delle attività o funzioni aziendali e comunque secondo le indicazioni di ANAC.

\*\*\*

Nel contesto interno è stata nominata la figura di responsabile anticorruzione, meglio definito Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e (responsabile della) Trasparenza, o “RPCT”, figura ricoperta in questo ente dal Direttore.

In merito ai compiti attribuiti al RPCT e sue responsabilità si fa rinvio alla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii., al d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. e alle determinazioni e linee guida ANAC.

## **12.2. La mappatura dei procedimenti e processi e l’analisi dei rischi (*risk assessment*)**

Vedasi allegato 1 al presente PTPCT, dove sono contenuti:

- mappatura dei processi dell’ente;
- mappa dei procedimenti amministrativi;
- mappatura delle attività svolte;
- valutazione del rischio di *maladministration*;
- trattamento del rischio;
- indicazione delle misure di prevenzione e di mitigazione dei rischi;
- monitoraggio e programmazione pluriennale.

\*\*\*

### 12.3. Obiettivi strategici e programmazione delle misure anticorruzione

Per lo svolgimento delle attività nell'ottica di evitare fenomeni di *maladministration*, UNIONTRASPORTI ha deliberato, da parte del CdA, **obiettivi strategici in materia di trasparenza e anticorruzione**, ai sensi dell'art. 1, co. 8, l. 190/2012, dei PNA 2016 e seguenti, della delibera n. 1134 del 2017, delle Linee Guida ANAC 2016 del 29 dicembre 2016, rubricate "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*".

In dettaglio, gli **obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione** sono:

- **evitare** non solo corruzione, concussione, **altri reati** contro la PA e corruzione tra privati, **ma anche mala gestio o maladministration**;
- prevenire condotte di per sé lecite, ma parte di un più vasto disegno illecito (assunzione dipendenti, sponsorizzazioni, consulenze quali contropartite di più vasti disegni corruttivi);
- **rendicontare trasparentemente** la propria attività alla cittadinanza e altri stakeholder;
- prevedere un costante **coordinamento tra gli obiettivi** strategici **anticorruzione** con quelli in materia di "trasparenza", contenuti nel MOG unito al PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale.
- **promuovere maggiori livelli di trasparenza (art. 10, c. 3, d.lgs. 33/2013), pubblicando documenti e/o dati non obbligatori**, nel rispetto delle previsioni a tutela dei dati personali, di cui al GDPR 679/2016, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e all'art. 7 bis del D.lgs. 33/2013.
- **mantenere una formazione anticorruzione aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte.**

Le **soluzioni organizzative** idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi anticorruzione sono:

- Predisposizione di relazione periodica per l'organo di indirizzo (CdA), da parte del RPC, per comprendere eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- Organizzazione di attività di risposta all'accesso in modo da minimizzare l'impatto economico finanziario;
- Organizzazione di attività di risposta all'accesso in modo da minimizzare i tempi di lavorazione e risposta;
- Attivazione di **procedure** per la costante mappatura dei processi, per la loro valutazione (*risk assessment*) e per l'individuazione delle misure idonee al loro successivo trattamento e attuazione (*audit e gap analysis e action plan*).
- Monitoraggio dell'applicabilità del deliberato Codice di comportamento dei dipendenti, da parte del RPCT, tramite audit semestrali e analisi dei flussi informativi rilevanti tra RPCT e OdV, con verifica dei report di audit e della relazione annuale del RPCT e dell'OdV.

- Definizione di criteri generali per il conferimento di incarichi, nonché i criteri per l'autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali, in adesione a quanto verrà stabilito dai Regolamenti di cui all'articolo 53, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165/2001.
- Avvio di forme di monitoraggio, anche informatiche, sull'implementazione del P.T.P.C., tramite audit semestrali con rendicontazione in relazione annuale del RPC e, se ritenuto saliente ai fini del d.lgs. 231/2001, trasmissione all'OdV.
- Monitoraggio del canale *whistleblowing* (come da istruzioni ANAC) anche in relazione a eventuali misure discriminatorie dirette o indirette nei confronti del RPC (da parte della Direzione e del RPC, con invio flussi informativi semestrali all'OdV).
- Diffusione di comunicato interno in cui si invitano tutti i soggetti responsabili di processi o di procedure a fornire massima collaborazione alla RPCT.
- Eventuali atti ufficiali di organizzazione interna o nomine/modifica mansionari, ai fini di garantire precise responsabilità in materia di invio periodico di flussi informativi alla RPCT.
- Partecipazione a **corsi di formazione** in una delle materie che consentono anche indirettamente di prevenire sostanzialmente la *maladministration* (almeno 1 corso ogni due anni, somministrato da interni o da esterni, previo firma foglio partecipazione e questionario comprensione, conservati presso la sede legale).

\*\*\*

Più in dettaglio, le **misure “minime” anticorruzione**, progettate sulla base del *risk assessment* specifico, sono le seguenti:

**Programma 2019** - Tabella di monitoraggio delle **misure obbligatorie, generali e trasversali** in relazione ai rischi rilevanti (con aree, azioni, obiettivi, indicatori, valore target, valore consuntivo, delta, ipotesi successiva o di miglioramento):

Aree	Obiettivi	Azioni (relative alle “misure minime” generali trasversali)	Indicatore	Obiettivo 2019	Respons.
CAD (d.lgs. 82 /2005 e ss.mm.ii.)	Trasparenza nei confronti dell’utenza e miglioramento continuo	Pubblicare i risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi resi all’utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi	Indice soddisf.	75%	RPCT
PTPCT (n. 1 det. ANAC 1134/ 17)	Individuazione e gestione dei rischi di corruzione	Migliorare la mappatura aree e aggiornamento del “contesto” (int. e est.)	Numero di aree aggiuntive	+1	RPCT
PTPCT (n. 2 det. ANAC 1134/ 17)	Sistema dei controlli	Scambio flussi informativi tra OdV e RPCT	Numero flussi informativi scambiati	+1	RPCT
PTPCT (n. 3 det. ANAC 1134/ 17)	Codice di comportamento	Monitoraggio e mappatura sanzioni	Numero richiami discipl. verbalizzati	+1	Consiglio (CdA) + Direttore
PTPCT (n. 4 det. ANAC 1134/ 17)	<b>Inconferibilità</b> specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Inserimento clausole nei contratti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese da amministratori e da dirigenti; vigilanza da parte RPCT	Numero di verifiche	100%	RPCT (e Organo di indirizzo/CdA relativamente alla nomina del Direttore)
PTPCT (n. 5 det. ANAC 1134/ 17)	<b>Incompatibilità</b> specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Inserimento clausole nei contratti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese da amministratori e da dirigenti; vigilanza da parte RPCT	Numero di verifiche	100%	RPCT

Aree	Obiettivi	Azioni (relative alle "misure minime" generali trasversali)	Indicatore	Obiettivo 2019	Respons.
PTPCT (n. 6 det. ANAC 1134/ 17)	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	Inserimento clausola negli interpelli o contratti; firma clausola da parte dipendenti/consulenti; controllo dichiarazioni rese da dipendenti/consulenti. Clausola per Consiglieri e Direttore alla cessazione dell'incarico di sottoscrivere una dichiarazione con la quale si impegnano al divieto di <i>pantouflage</i> allo scopo di evitare contestazioni in ordine alla mancata conoscibilità della norma (cfr. PNA 2018).	Numero di verifiche	+1 se applicabile	RPCT
PTPCT (n. 7 det. ANAC 1134/ 17)	Formazione	Formazione in materia di anticorruzione, MOG 231 e codice sanzionatorio	Numero ore/uomo formazione	+1	Direttore
PTPCT (n. 8 det. ANAC 1134/ 17)	Tutela del dipendente che segnala illeciti	Aggiornamento procedura. Eventuale predisposizione sito web mediante software ANAC in riuso	n. procedure o canali web	Monitoraggio	RPCT
PTPCT (n. 9 det. ANAC 1134/ 17)	Rotazione o misure alternative	In alternativa alla rotazione: "segregazione delle funzioni", con attribuzione (a soggetti diversi) dei compiti di: a) istruttorie e accertamenti; b) adozione decisioni; c) attuazione decisioni prese; d) verifiche.	Numero decisioni collegiali (CDA) anziché meramente monocratiche del Direttore	+1	Direttore
PTPCT (n. 10 det. ANAC 1134/ 17)	Monitoraggio	Il RPCT svolge <b>annualmente</b> specifici audit relativi all'applicazione del PTPCT e delle misure ivi indicate. <b>Tecniche:</b> analisi dei flussi informativi con campionamento statistico e secondo standard ISO 19011. Redazione <b>report</b> specifici per ogni audit, con GAP analysis e Action Plan e successivo <i>follow up</i> . Redazione <b>relazione annuale</b> del RPC. Possibilmente: nomina "internal audit".	Numero di audit specifici	+1 da parte RPCT	RPCT
***	***	***	***	***	***

Aree	Obiettivi	Azioni (relative alle "misure minime" generali trasversali)	Indicatore	Obiettivo 2019	Respons.
Trasparenza <i>Class action</i>	Trasparenza nei confronti dell'utenza	Riportare eventuali notizie di ricorsi in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti	n. sentenze di definizione del giudizio; n. misure adottate in ottemperanza alla sentenza	0	Direttore

A fronte dell'analisi effettuata negli gli anni passati, sono state individuate alcune misure idonee a diminuire l'esposizione al rischio di *maladministration*, sia fra quelle prescritte come **generali/trasversali** dal P.N.A di ANAC (ex "misure obbligatorie"), sia altre **misure c.d. "specifiche"** (ex "misure ulteriori"), che l'Ente sta già effettuando o che intende attuare nel triennio in esame, in maggiore connessione al report di *risk assessment* e alle cause potenziali di illecito ivi elencate.

Si specifica che il rischio, rispetto ai PTPC precedenti, viene gestito con l'inserimento di diversi nuovi presidi, quali un codice etico aggiornato, nuovi controlli nonché un miglioramento continuo anche in materia di trasparenza.

**Nel caso di specie, a seguito del completamento della mappatura del rischio, sono emersi processi a rischio "critico", "elevato" e "medio", come meglio specificato nell'allegato al PTPCT relativo al *risk assessment* e all'elencazione delle misure deflattive.**

**Nel suddetto allegato sono contenute anche le misure "ulteriori" o "specifiche" che, nella programmazione delle attività anti *maladministration*, sono volte a migliorare l'organizzazione e a diminuire i rischi residui.**

**Nel medesimo documento è contenuta anche la programmazione nonché i risultati del "monitoraggio" annuale dell'attuazione delle misure, con analisi degli scostamenti, rispetto dei termini, valutazione dell'efficacia, nuova misurazione del rischio residuo a ciò conseguente e statuizione dei nuovi obiettivi.**



### 12.3.1 Tutela del dipendente che segnala illeciti

#### Procedura di segnalazione e meccanismi di tutela dell'identità del segnalante, con protezione dell'anonimato (c.d. *Whistleblowing*)

UNIONTRASPORTI, al fine di dare efficace e concreta attuazione alle disposizioni del legislatore, recentemente innovate, e alla *ratio* sottesa alla normativa anti-corruzione, ha provveduto all'istituzione di una procedura che consenta -attraverso una regolamentazione specifica- la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate o trasmesse dai dipendenti o da altri soggetti, anche in forma confidenziale o anonima.

UNIONTRASPORTI ritiene che il contrasto alla corruzione -in termini preventivi- possa essere affrontato sotto diversi aspetti. Tra questi le segnalazioni assumono grande rilevanza. Esse non solo consentono un'efficace repressione, ma manifestano soprattutto un coinvolgimento eticamente corretto e un'impostazione culturale che costituisce essa stessa il primo deterrente al fenomeno corruttivo. Si pone particolare attenzione al c.d. **whistleblowing**, ossia il meccanismo di denuncia da parte di membri (passati o attuali) di un'organizzazione di pratiche illegali, immorali o illegittime sotto il controllo dei loro datori di lavoro, individui o organizzazioni che hanno la facoltà di agire in merito. Esso costituisce un sistema di segnalazione già presente nel mondo anglosassone e introdotto, senza non poche critiche, nell'ordinamento giuridico nazionale.

Ispirandosi alle disposizioni ANAC del 2015 e, ancor prima, all'articolo 33 della Convenzione di Merida contro la corruzione e in attuazione dell'articolo 9 della Convenzione Civile sulla corruzione, la legge n. 190/2012 ha infatti introdotto nel D.lgs. n. 165/2001 l'articolo 54 bis, recentemente innovato dalla legge n. 179/2017, recante "*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 (c.d. whistleblower)*", di cui si riporta il testo per opportuna diffusione:

*"1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il*

*Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*

*2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.*

*3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.*

*4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.*

*5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.*

*6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.*

7. *É a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.*

8. *Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.*

9. *Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”.*

Sul punto, si osserva che la richiamata legge n. 179/2017, modificando l'art. 54 bis del D.lgs. 165 del 2001, ha esteso l'ambito soggettivo di applicazione dell'obbligo di previsione di strumenti che tutelino la riservatezza del dipendente che segnali illeciti, ricomprendendovi anche espressamente, tramite un ampliamento della nozione di dipendente pubblico, le società in controllo pubblico, quale è UNIONTRASPORTI.

Come già indicato in precedenza, infatti, il nuovo art. 54 bis del D.lgs. 165 del 2001, al comma 2, stabilisce che *“Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero **il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.** La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”.*

Inoltre, UNIONTRASPORTI è soggetta - e osserva - la disciplina sul c.d. *whistleblowing*, recentemente introdotta, quale obbligo normativo per i soggetti privati ricadenti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001, dall'art. 2 della predetta legge 179/2017.

Si riporta di seguito la disposizione di cui all'art. 2, legge citata:

1. *All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:*

*«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

*a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

*b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

*c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

*d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».*

Peraltro, si segnala che UNIONTRASPORTI - ancor prima delle disposizioni ANAC del 2015 (specifiche in materia di *whistleblowing*) e, più recentemente, delle modifiche normative apportate dalla legge 179 del 2017, sopra citata - aveva già adottato una procedura e una modulistica finalizzate a consentire l'esercizio di tale diritto, oltre ad aver somministrato ai dipendenti una formazione specifica in materia.

Nella procedura, attualmente adottata da UNIONTRASPORTI, sono identificati:

- le tipologie di segnalazioni ricevibili;
- canali di comunicazione utilizzabili per la trasmissione della segnalazione, anche da parte dei superiori gerarchici a cui il dipendente si è rivolto in prima istanza;
- meccanismi di tutela dell'anonimato per il segnalatore;
- le attività istruttorie (verifica preliminare, accertamento, audit, monitoraggio azioni correttive);
- archiviazione e conservazione della documentazione, tracciabilità;
- modalità di trattamento dei dati personali ai fini del reg. GDPR 679/2016 e D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii.;
- l'organo con responsabilità e potere di ricevere ed esaminare le denunce e/o indagini improprie.

UNIONTRASPORTI coglie l'occasione dell'adozione del presente Piano per ricordare ai dipendenti e amministratori il diritto/dovere di denunciare o riferire, in buona fede e sulla base di ragionevoli motivazioni, azioni e/o omissioni illecite o irregolarità di cui si è a conoscenza nelle attività della pubblica amministrazione.

Oltre alla procedura cartacea e del MOG, si segnala la possibilità di utilizzare la piattaforma informatica whistleblowing a disposizione su WhistleblowingPA (Transparency International Italia e Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali) all'indirizzo <https://uniontrasporti.whistleblowing.it>

### 13. La “trasparenza” di cui al d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, costituisce un fondamentale mezzo di prevenzione della corruzione; il suo perseguimento impone infatti forme diffuse di controllo sul raggiungimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, limitando quindi il rischio che si realizzi una corruzione sistemica.

Nel D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. il legislatore ha introdotto l'obbligo per ogni pubblica amministrazione di dotarsi di un Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità (ora “Sezione Trasparenza”), nel quale definire le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La presente sezione sulla trasparenza costituisce atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di UNIONTRASPORTI, l'individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria e/o di pubblicazione “ulteriore”, nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet istituzionale, nonché atto organizzativo fondamentale per consentire l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato, di cui al D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., e del diritto di accesso c.d. documentale, di cui alla legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il responsabile per la trasparenza (e anticorruzione) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'amministrazione, da caricare *on line* sul sito internet istituzionale, assicurandone la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico e/o all'Autorità Nazionale Anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. La scelta di unificare in un unico soggetto le competenze delle figure di responsabile trasparenza e anticorruzione deriva nelle recenti disposizioni normative e interpretative di ANAC.

Nella presente sezione segue l'indicazione dei nominativi delle persone responsabili della trasmissione dei dati (art. 10, co. 1, d.lgs. 33/2013), intesi quali uffici tenuti all'individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la trasmissione e la pubblicazione.

Si specifica che il dettaglio dei singoli obblighi di pubblicazione è contenuto nella più vasta tabella allegata al presente PTPCT (già allegato 1 della delibera ANAC n. 1134/2017).

\*\*\*

**Obiettivi strategici della trasparenza:**

- mantenere una **formazione** costante sulla trasparenza, aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte.
- prevedere un costante **coordinamento** tra gli obiettivi strategici in materia di “trasparenza” con quelli anticorruzione, contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale.
- garantire l’**accessibilità totale** a informazioni/dati/documenti al fine di favorire una maggiore partecipazione informata della collettività alla mission e alle attività della società, promuovendo forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

**Obiettivo specifico 2019:** coordinamento tra la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013 e il Regolamento UE 679/2016 come recepito dal d.lgs. n. 101/2018 che è andato a modificare il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. n. 196/2003).

**Destinatari:**

- Personale
- CdA e Collegio dei Revisori
- OdV
- Consulenti e collaboratori
- Titolari di contratti di fornitura.

**Responsabilità dirette:**

- **RPCT**, attraverso la definizione degli obblighi di pubblicazione di cui all’Allegato al presente PTPCT che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- **Responsabili dei flussi informativi al RPCT** di cui sopra, titolari delle informazioni/dati/documenti da pubblicare nei termini e con le modalità di cui al D.lgs. n. 33/2013 nella sezione “Società trasparente” del sito internet di UNIONTRASPORTI;
- **DPO**, per gli aspetti di competenza.

**Responsabilità e ruoli:**

Di seguito vengono elencate le **persone responsabili dei “flussi informativi” al RPCT**, ai fini della pubblicazione *on line* dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente”, posta nel sito web istituzionale:

- **RPCT:** Responsabile primario della trasparenza e anticorruzione: **Direttore (Fontanili)**

- Responsabile operativo: **Fontanili per personale, amministrazione e organi; Martello per acquisti, Ict e DPO**, per elaborare il dato e addetto alla trasmissione dell'informazione su portale e pubblicazione *on line*.
- Soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (**RASA**) nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA): **Fontanili**.
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito **amministrativo/contrattuale: Martello**.
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito **gare e appalti: Martello**
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito **concorsi e assunzione di personale: Fontanili**
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito **inconferibilità/incompatibilità: RPCT** (detentore del dato).
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito Qualità-Ambiente-Sicurezza: **(consulente esterno RSPP): Arch. Elia Santoro**
- Responsabile della pubblicazione effettiva *on line*: **Martello**.

Ciascuna persona **responsabile dei flussi informativi al RPCT** relativamente all'area di propria competenza:

- concorre al processo di elaborazione, aggiornamento e controllo del PTPC. A tal fine:
- fornisce al RPCT le informazioni necessarie per l'individuazione delle aree nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e di ogni mutamento nell'organizzazione o nell'attività della propria struttura, comunicandogli i dati utili per la costante verifica e aggiornamento del PTPC;
- individua e segnala al RPCT il personale che opera nelle strutture rientranti nelle aree a rischio corruzione, da inserire nei programmi formativi specifici;
- avanza proposte e applica la rotazione del personale esposto al rischio corruzione implementando, ove non possibile, adeguate misure alternative;
- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'attuazione del PTPC e del Codice Etico da parte dei propri collaboratori e nelle attività di competenza;
- assicura l'assolvimento degli obblighi di trasparenza a norma del D.Lgs n. 33/2013 pubblicando, nei termini e con le modalità di legge, l'informazione, il dato e il documento richiesto nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale di UNIONTRASPORTI. A fronte dell'obbligo a carico di UNIONTRASPORTI di pubblicare i documenti, le informazioni e i dati prescritti dal decreto legislativo n.33 del 2013



corrisponde il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. In allegato si riportano gli obblighi di pubblicazione e il nominativo del Referente responsabile;

- concorre al procedimento di accesso civico e/o generalizzato come regolamentata attraverso apposite disposizioni aziendali a norma degli articoli 5 e 5 bis del d.lgs. n. 33/2013.

Ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal PTPC ovvero degli oneri di pubblicazione costituiscono illecito disciplinare a norma dell'art. 1 comma 14 della L. 190/2012.

\*\*\*

I **termini** entro i quali si prevede l'effettiva pubblicazione di ciascun dato sono contenuti nella tabella allegata relativa alla trasparenza.

\*\*\*

### Misure organizzative relative alla trasparenza:

Nella presente sezione si adottano le misure organizzative volte a migliorare la trasparenza e l'integrità di UNIONTRASPORTI.

Aree	Obiettivi	Azioni	Indicatori	Nuovo obiettivo 2019
MOG sezione trasparenza	Mantenere una formazione costante su "trasparenza" aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte <b>Responsabile: RPCT</b>	Corsi di formazione	h/uomo	+1
MOG sezione trasparenza	Coordinamento costante tra gli obiettivi strategici in materia di "trasparenza" con quelli anticorruzione, contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale. <b>Responsabile: RPCT</b>	Riunioni tra Direzione, RPCT e OdV dei MOG 231 e altri/e responsabili dei flussi informativi e responsabile pubblicazione <i>on line</i>	Valore assoluto	+1

### Controlli:

Il RPCT provvede a:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza quali misura di prevenzione obbligatoria atta ad assicurare la pubblicazione e l'accessibilità totale alle informazioni, dati e documenti a norma del D.lgs. n. 33/2013;
- segnalare -a norma dell'art. 1, c. 14, della Legge 190/2012- i casi di mancato rispetto delle misure di prevenzione del PTPCT e di inadempimento, ritardato adempimento o adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione all'ufficio disciplinare, Direzione e Consiglio di indirizzo, competente circa l'applicazione del sistema disciplinare.

### 13.1. Accesso civico semplice, accesso civico generalizzato (D.lgs. 33/2013) e accesso documentale agli atti (L. 241/90)

UNIONTRASPORTI si conforma a quanto previsto dalla delibera ANAC 1134/2017 e Linee Guida ANAC 1309 e 1310/2016 in materia di trasparenza e accesso civico semplice e accesso civico generalizzato.

#### Riferimenti normativi:

1. **Accesso civico semplice** ex art. 5 c.1. del D.lgs. 33/2013 modificato dal D.lgs. 97/2016: cfr. Linee guida ANAC sulla trasparenza, relative agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 (delibera ANAC n. 1310 del 2016 «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»).  
Cfr. anche il regolamento per l'accesso civico semplice, generalizzato e documentale adottato dalla società.
2. **Accesso generalizzato** ex art. 5 c.2 del D.lgs. 33/2013 modificato dal D.lgs. 97/2016: cfr. Linee guida c.d. FOIA, relative all'accessibilità a documenti, non obbligatoriamente da pubblicare ai sensi del D.lgs. 33/2013, ma che devono essere disponibili su richiesta di utenti, nei limiti della legge, e/o documenti ulteriori, per i quali è decorso il termine quinquennale di conservazione e pubblicazione obbligatoria *on line* (delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016).  
Cfr. anche il regolamento per l'accesso civico semplice, generalizzato e documentale adottato dalla società.
3. **Accesso documentale agli atti (L. 241/1990)**: come da normativa, limitatamente alle attività di pubblico interesse.

\*\*\*

Circa l'**accesso civico semplice**, l'art. 5 del D.lgs. 33/2013, modificato dall'art. 6 del D.lgs. 97/2016, riconosce a chiunque il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale (accesso civico "semplice");

Circa l'**accesso civico generalizzato**, l'art. 5 del D.lgs. 33/2013, modificato dall'art. 6 del D.lgs. 97/2016 prevede il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013, nel

rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis (accesso civico "generalizzato"). Per quest'ultimo tipo di accesso si rinvia alle apposite Linee guida in cui sono date indicazioni anche in ordine alla auspicata pubblicazione del c.d. registro degli accessi (Delibera ANAC n. 1309/2016, § 9).

\*\*\*

A garanzia dell'accesso **civico semplice**, in UNIONTRASPORTI la procedura prevede che:

- l'istanza va presentata alla persona Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT).
- Il RPCT è tenuto a concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni.
- Sussistendone i presupposti, il RPCT avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale. Nonostante la norma non menzioni più il possibile ricorso al titolare del potere sostitutivo, da una lettura sistematica delle norme, l'Autorità ritiene possa applicarsi l'istituto generale previsto dall'art. 2, co. 9-bis, della l. 241/1990.
- In caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del RPCT il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo che conclude il procedimento di accesso civico come sopra specificato, entro i termini di cui all'art. 2, co. 9-ter della l. 241/1990.
- A fronte dell'inerzia da parte del RPCT o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art. 116 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

UNIONTRASPORTI pubblica, nella sezione "Amministrazione Trasparente", nella sottosezione denominata "Altri contenuti"/"Accesso civico" i referenti e gli indirizzi di posta elettronica ai quali inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo.

L'indirizzo email per richieste di accesso civico semplice è il RPCT: **fontanili@uniontrasporti.it**

Telefono : (+39) 02 36582884.

In merito all'**accesso civico generalizzato**, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, le norme prevedono che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti da UNIONTRASPORTI; trattasi di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del

D.lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (rispetto ai quali è esercitabile il c.d. accesso civico semplice).

La richiesta di accesso generalizzato, in UNIONTRASPORTI:

- è riconosciuta a chiunque;
- comporta la necessità di identificare i dati, le informazioni e/o i documenti richiesti, ma non ne richiede la motivazione;
- è gratuita;
- è trasmessa a mezzo e-mail, posta o fax con le modalità indicate nella sezione “Amministrazione trasparente”.

**L'ufficio destinatario** dell'istanza (Segreteria Generale - [martello@uniontrasporti.it](mailto:martello@uniontrasporti.it)) è obbligato a darne comunicazione a eventuali contro interessati, i quali possono presentare motivata opposizione all'istanza di accesso medesima e ricorrere, in caso di accoglimento della stessa nonostante la loro opposizione, al giudice amministrativo.

Il procedimento, salvi i casi di sospensione previsti dalla legge, deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni.

In caso di accoglimento, UNIONTRASPORTI provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti.

L'eventuale rifiuto, differimento o limitazione dell'accesso deve essere motivato con riferimento ai soli casi e limiti di legge.

In caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta nei termini di legge, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni. Qualora il diniego afferisca alla protezione dei dati personali, il RPCT può chiedere un parere formale al Garante della protezione dei dati personali, il quale si pronuncia nel termine di 10 giorni dalla richiesta

È possibile, in ogni caso, il ricorso al TAR.

**14. Monitoraggio**

Di seguito viene riportato un **piano di audit e programmatico** in ambito anti-maladministration e trasparenza.

**2019**

<b>Entro il</b>	<b>Attività</b>	<b>Responsabile</b>
<b>15.05.2019</b>	Controllo del <i>risk assessment</i> per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli da parte del consiglio di amministrazione.	RPCT + Direttore
<b>31.05.2019</b>	Approvazione, da parte del consiglio di amministrazione, dell'aggiornamento straordinario del MOG e PTPC, integrato con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza e sua pubblicazione <i>on line</i> .	CDA
<b>30.06.2019</b>	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici <b>corsi di formazione</b> .	RPCT
<b>30.7.2019</b>	Formazione in ambito di anticorruzione, trasparenza, accesso civico, analisi dei rischi di maladministration e trattamento dei rischi	RPCT e Direttore
<b>10.12.2019</b>	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.	RPCT + Direttore
<b>10.12.2019</b>	Conclusione operazioni di consultazione per eventuale rotazione del personale / segregazione delle funzioni.	Direttore
<b>15.12.2019</b>	Il RPCT predispose una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del <b>sito web</b> dedicata alla Prevenzione della Corruzione. ( <i>ovvero altra scadenza individuata annualmente da ANAC</i> ).	RPCT

**2020**

<b>Entro il</b>	<b>Attività</b>	<b>Responsabile</b>
<b>31.01.2020</b>	Controllo del <i>risk assessment</i> per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli o procedure nuove da parte del Consiglio di amministrazione.	RPCT + Direttore
<b>31.01.2020</b>	Approvazione da parte del consiglio del <b>PTPC</b> con i risultati del monitoraggio sull'attuazione delle misure e con la programmazione delle nuove misure di prevenzione della corruzione e trasparenza; pubblicazione <i>on line</i> .	CDA
<b>31.01.2020</b>	Invio a ANAC della URL relativa al file XML contenente i dati in ambito appalti (informazioni sulle singole procedure, da pubblicare ai sensi dell'art. 1 c. 32 della legge 190/2012)	Ufficio acquisti e appalti
<b>31.03.2020</b>	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici <b>corsi di formazione</b> .	RPCT
<b>30.04.2020</b>	Pubblicazione delle attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013, secondo i parametri individuati annualmente da ANAC	Soggetto che svolge funzioni analoghe all'OIV o RPCT
<b>10.12.2020</b>	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.	RPCT + Direttore
<b>10.12.2020</b>	Conclusione operazioni di consultazione per eventuale rotazione del personale	Direttore

<b>Entro il</b>	<b>Attività</b>	<b>Responsabile</b>
<b>15.12.2020</b>	RPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del <b>sito web</b> dedicata alla Prevenzione della Corruzione.	RPCT

## 2021

<b>Entro il</b>	<b>Attività</b>	<b>Responsabile</b>
<b>31.01.2021</b>	Controllo del <i>risk assessment</i> per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli o procedure nuove da parte del Consiglio di amministrazione.	RPCT + Direttore
<b>31.01.2021</b>	Approvazione da parte del consiglio del <b>PTPC</b> con i risultati del monitoraggio sull'attuazione delle misure e con la programmazione delle nuove misure di prevenzione della corruzione e trasparenza; pubblicazione <i>on line</i> .	CDA
<b>31.01.2021</b>	Invio a ANAC della URL relativa al file XML contenente i dati in ambito appalti (informazioni sulle singole procedure, da pubblicare ai sensi dell'art. 1 c. 32 della legge 190/2012)	Ufficio acquisti e appalti
<b>31.03.2021</b>	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici <b>corsi di formazione</b> .	RPCT
<b>30.04.2021</b>	Pubblicazione delle attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013, secondo i parametri individuati annualmente da ANAC	Soggetto che svolge funzioni analoghe all'OIV o RPCT
<b>10.12.2021</b>	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.	RPCT + Direttore
<b>10.12.2021</b>	Conclusione operazioni di consultazione per eventuale rotazione del personale	Direttore
<b>15.12.2021</b>	RPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del <b>sito web</b> dedicata alla Prevenzione della Corruzione.	RPCT

\*\*\*

Modalità stabilite per la **vigilanza** ed il **monitoraggio** sull'attuazione degli obblighi di anticorruzione e di **trasparenza**

Il **RPCT** (responsabile prevenzione corruzione e trasparenza) effettua la vigilanza sulle pubblicazioni *on line* e sull'attuazione e efficacia delle misure anticorruzione. Vigila altresì sull'eventuale sussistenza nell'ente di violazioni del PTPCT e delle relative misure anticorruzione e anti-maladministration.

Il RPCT svolge la predetta attività sia mediante audit programmati sia tramite segnalazioni e/o altri strumenti di conoscenza di illiceità di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento dell'incarico.

Le risultanze degli *audit* vengono comunicate all'OdV e al CdA.

Il Direttore prende i provvedimenti operativi al fine di migliorare eventuali processi operativi e/o eliminare irregolarità o propone -laddove ne riscontro la necessità- di aggiornare il PTPCT nelle parti che lo necessitano.

Laddove il Direttore non abbia competenza, il Presidente del CdA provvede a deliberare miglioramenti dei processi operativi e/o eliminare irregolarità o aggiornare sezioni del PTPCT.

Le risultanze degli audit del RPCT vengono inserite nella relazione annuale del RPCT, inviata all'OdV e al CdA e pubblicate *on line*.

Al fine di garantire la migliore programmazione e svolgimento del monitoraggio, il RPCT monitora costantemente la legislazione nazionale e locale e -eventualmente- riferisce in merito al Presidente e al CdA, in modo da assicurare che l'assetto organizzativo in materia di anticorruzione e trasparenza dell'ente sia sempre adeguato rispetto alle novità introdotte dal legislatore nazionale e ai provvedimenti dell'ANAC.

In particolare, il RPCT si occupa di attuare sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi in modo da garantire che, qualora emergano circostanze particolari, quali ad esempio l'emersione di violazioni, si provveda prontamente ad eliminarne la causa e gli effetti, nonché -se del caso- a proporre provvedimenti disciplinari o applicare il codice etico sanzionatorio.

Sono indicatori predittivi di un rischio, in via meramente esemplificativa e non esaustiva:

- un elevato turn-over del personale;
- procedimenti penali per fatti corruttivi che giustificano la rotazione straordinaria;
- notizie su quotidiani locali, nazionali o internazionali relativi a violazioni anche presunte da parte dell'ente o suoi apicali o suoi dipendenti, collaboratori/trici.

\*\*\*

A fini di garantire forme di consultazione per la predisposizione del proprio modello anticorruzione, onde poter giungere a una massima diffusione del lavoro e ad un corrispettivo coinvolgimento delle comunità di stakeholder nelle strategie di prevenzione di *mala gestio*, in ottemperanza alle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione la figura Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) concorderà specifici incontri con gli addetti alle aree amministrative, con l'OdV e il Revisore legale e con altri responsabili di processi operativi.

Il RPCT avvierà inoltre la raccolta, via web, dei contributi dei componenti della comunità locale, oltre che monitorare il canale *whistleblowing* e organizzare -se del caso- la giornata della trasparenza, ove convocare gli stakeholder della comunità locale e invitare come relatori alcuni docenti universitari, giudici, esperti legali o comunque esperti della materia "anticorruzione".

Ciò appare fondamentale anche ai fini dell'analisi del contesto esterno e interno.