



SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
Area:	DG	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	1.1	Data:	17/11/2014
			Aggiornamento		


SASA SpA-AG

DESCRIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. n. 231/2001

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

Indice

1) Premessa	3
1.1 Struttura del Modello	3
2) Descrizione del quadro normativo di riferimento	4
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	4
2.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	4
2.3 Fattispecie di reati e di illeciti amministrativi	5
2.4 Apparato sanzionatorio	6
2.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo	7
2.6 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria	8
3) Descrizione della realtà aziendale	9
3.1 Attività della Società	9
3.2 Gli strumenti di <i>governance</i> di SASA	10
3.3 Il Codice etico	11
4) Il Modello e la metodologia seguita dalla Società	12
4.1 Premessa	12
4.2 Il Progetto della Società per la definizione del proprio Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	12
5) L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	13
5.1 L'Organismo di Vigilanza di SASA	13
5.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV	14
5.3 Funzioni e poteri dell'OdV	15
5.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e flussi informativi	16
5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	18
5.6 Reporting dell'OdV verso gli organi societari	18
6) Sistema disciplinare e sanzionatorio	18
6.1 Funzione del sistema disciplinare	18
6.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti	18
6.3 Misure nei confronti dei Dirigenti	19
6.4 Misure nei confronti degli Amministratori	19
6.5 Misure nei confronti dei sindaci	20
6.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni	20
7) Piano di formazione e comunicazione	20
7.1 Premessa	20
7.2 Dipendenti	21
8) Adozione e criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello	21
8.1 Aggiornamento ed adeguamento	21

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

1) Premessa

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo in revisione 1, idoneo a prevenire i reati di cui al decreto legislativo n. 231/01 (di seguito “decreto” o “D.Lgs. n. 231/2001”)¹, è stato aggiornato sulla base delle Linee guida di Confindustria edizione marzo 2014.

Il Modello era stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in prima revisione in data 16 dicembre 2011 ed il Modello precedente nella revisione 1.3 in data 24 marzo 2017.

L'aggiornamento del Modello sotto la Direzione Generale della Dottorssa Petra Piffer, in carica alla conduzione della Società dal 1° gennaio 2014, è stato realizzato sulla base della realtà societaria a novembre 2014.

Il successivo aggiornamento datato novembre 2017 si è reso necessario in seguito al cambio societario, SASA è diventata una società in house della Provincia Autonoma di Bolzano che è entrata a far parte del capitale sociale dell'azienda.

1.1 Struttura del Modello

Il Modello è suddiviso nella presente “**Parte Generale**”, che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, e in “**Parti Speciali**”, il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.


Fanno poi parte del Modello alcune procedure di valenza gestionale ed operativa, già disponibili in ragione del Sistema di gestione per la Qualità.

Il Modello si compone di:

- **Descrizione del quadro normativo e descrizione dei reati** (successivi capitoli 2, 3, 4, 5 e 6), che costituisce la parte generale contenente la descrizione del decreto, gli obiettivi del Modello, le fattispecie di reato previste dallo stesso, le aree aziendali a rischio e le modalità di prevenzione della fattispecie delittuosa, i riferimenti all'Organismo di Vigilanza.
- Le parti speciali:
 - la **Mappatura dei Rischi** contiene l'elencazione delle fattispecie di reato previsti dal D.Lgs. n.231/01 e dalla L. 190/2012, la loro descrizione, le funzioni coinvolte e le attività aziendali a rischio, gli strumenti organizzativi da utilizzare per evitare la commissione dei reati, le raccomandazioni, la probabilità che l'evento criminoso si verifichi e l'impatto che il verificarsi dell'evento ha sul contesto societario di riferimento.
 - Il **Codice etico**, inteso come l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità che la Società assume espressamente nei confronti degli stakeholder nello svolgimento della propria attività.
 - I **Protocolli / Procedure**, ovvero l'analisi delle aree a rischio con media probabilità di accadimento del reato, contenenti i reati potenziali, la descrizione dell'attività sensibile, la normativa interna e gli elementi del controllo.

Per quanto concerne le altre famiglie di reati realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza dei principi generali del presente Modello oltre che del Codice etico di SASA SpA-AG.

¹ Il D.Lgs. n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01 Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001				
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:		17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento			

2) Descrizione del quadro normativo di riferimento

2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha da tempo aderito) un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi², da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti “*apicali*”);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell’ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il decreto ha inteso, pertanto, costruire un Modello di responsabilità dell’ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla Società, si vuole sollecitare quest’ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

La responsabilità prevista dal decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata **nell’interesse** o **a vantaggio** dell’ente: dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all’ente, bensì anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell’*interesse* dell’ente. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell’ente nel caso in cui l’autore del reato o dell’illecito amministrativo abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi³.


2.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. n. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso*” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001);

² Art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

³ Art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*”.

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001).

È opportuno ribadire che la Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.3 Fattispecie di reati e di illeciti amministrativi


Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D.Lgs. n. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, quali:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica ai danni dello Stato o di altro ente pubblico;
- corruzione per atto d'ufficio;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- istigazione alla corruzione;
- concussione;
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico.

Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti.

Infatti, oltre agli articoli **24** (*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*) e **25** (*Concussione e corruzione*), sono stati successivamente introdotti:

- l'**art. 24-bis**, che mira a punire i "delitti informatici e di trattamento illecito di dati";
- l'**art. 24-ter**, che mira a punire i "delitti di criminalità organizzata";
- l'**art. 25-bis**, che mira a punire il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo" (falso nummario);
- l'**art. 25-bis 1**, che mira a punire i delitti contro l'industria e il commercio (per esempio la turbata libertà dell'industria o del commercio, la frode nell'esercizio del commercio, la fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale);
- l'**art. 25-ter**, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche nel caso in cui siano commessi "reati societari" (quali, ad esempio, falso in bilancio, false comunicazioni sociali, agiotaggio, impedito controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, ecc.), limitando tuttavia le sanzioni a quelle di tipo pecuniario;
- l'**art. 25-quater**, che si riferisce ai "delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- l'**art. 25-quater. 1**, che si riferisce ai "delitti contro la personalità individuale" relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- l'**art. 25-quinquies**, che mira a reprimere alcuni "delitti contro la personalità individuale" (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, tratta di persone, ecc.);
- l'**art. 25 sexies**, con particolare riferimento sia ai reati sia agli illeciti amministrativi di "abuso di informazioni privilegiate" e di "manipolazione del mercato";

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

- l'**art. 25-septies**, che si riferisce ai 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";
- l'**art. 25-octies**, riferito ai reati di "ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
- l'**art. 25-noves**, riferito ai "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";
- l'**art. 25-decies**, riferito al reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria";
- l'**art. 25-undecies**, riferito ai "Reati in ambito ambientale";
- l'**art. 25-duodicies**, riferito ai "Reati per l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".
- l'**art. 25-terdecies**, riferito ai reati di razzismo e xenofobia;
- **Art. 25-quaterdecies**, riferito a reati di " Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati";
- **Art. 25-quinquiesdecies**, riferito ai "Reati tributari" (ex art. 39 del DL n. 124 del 2019).

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai seguenti reati.

- **Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n.146, artt. 3 e 10).**

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.


- **Associazione per delinquere (art. 416 c.p.).**
- **Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).**
- **Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri.**
- **Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope.**
- **Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.**
- **Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).**

2.4 Apparato sanzionatorio

Sono previste dal D.Lgs. n. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di euro 1.549.370,69 (aumentabile fino a dieci volte nel caso di abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

Redazione ed approvazione del documento: RSGI	Pag. 6/21
FileName e versione: 231DOC01_DescrizioneModello_1.5.doc	

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società;
- in seguito alla commissione dei reati di cui all’art. 25-sexies del D.Lgs. n. 231/2001 (abusi di mercato), qualora l’ente abbia conseguito un prodotto od un profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).


Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell’irrogazione della sanzione dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, la possibile prosecuzione dell’attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all’art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

2.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. n. 231/2001 è l’attribuzione di un valore esimente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001):

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta⁴.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli organizzativi:

1) la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

2) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono (cfr. l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001):

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

2.6 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *"I Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati"*.


Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria, edizione marzo 2014.

2.7. Il Modello organizzativo di gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 e l'integrazione con misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione ed illegalità in coerenza con le finalità di cui alla L. 190/2012

SASA è società assoggetta a controllo pubblico ex art. 2359 c.c., primo comma, punto 1) da parte della Provincia di Bolzano.

Per quanto previsto dal combinato disposto dall'art. 1, comma 2 bis L. 190/2012 e dell'art. 11 bis, comma 1 e 2, d.lgs. 33/2013, la stessa è tenuta ad adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/01.

⁴ Art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e Modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

Pertanto, è volontà della Società coordinare il presente Modello Organizzativo con delle misure integrative, idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con la normativa sopracitata e le indicazioni regolamentari dell'Anac, attualmente riportate, per le società in controllo pubblico, nella Delibera n. 50/2015 e nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla Delibera Anac 1064/2019.

Dette misure sono collocate in una sezione appositamente denominata “Piano Anticorruzione ex L. 190/2012” allegata al presente Modello organizzativo.

Secondo le recenti modifiche apportate a detta L. 190/2012 dal d.l. 97/2016, detta sezione del Modello Organizzativo contiene anche le misure necessarie ad assicurare l’attuazione degli obblighi di pubblicazione di dati, informazioni di cui al d.lgs. 33/2013, meglio noto come Decreto Trasparenza.

Il compito di monitorare sull’aggiornamento ed attuazione delle ulteriori misure idonee a prevenire fenomeni corruttivi e a garantire gli adempimenti di trasparenza spetta esclusivamente al nominato Responsabile Anticorruzione e Trasparenza che all’uopo ha l’obbligo di coordinarsi con il nominato Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 affinché sia garantito l’adeguato coordinamento dei sistemi di controllo.

Mentre il Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01, con la sua mappatura dei rischi, tende a perseguire l’obiettivo di prevenire o, comunque, ridurre il rischio di commissione di fattispecie corruttive commesse da esponenti aziendali a vantaggio o nell’interesse di SASA, il predetto Piano Anticorruzione – allegato al Modello Organizzativo – tende, invece, a prevenire o, quantomeno, ridurre il rischio di commissione di fattispecie corruttive commesse da esponenti aziendali a danno o svantaggio di SASA.

Pertanto, il sistema di controllo aziendale, come complessivamente strutturato, è preordinato a prevenire o, quantomeno, ridurre il rischio di commissione di fattispecie di reato corruttive sia previste dal d.lgs. 231/01 che dalla L. 190/2012 attraverso il coordinamento dei controlli predisposti.

3) Descrizione della realtà aziendale

3.1 Attività della Società


SASA SpA-AG (“Società Autobus Servizi d’Area” in lingua italiana e “Städtischer Autobus Service AG” in lingua tedesca) ha sede sociale in Bolzano, via Buoizzi n. 8 e fornisce servizi di trasporto pubblico locale alle città di Bolzano, Laives, Merano e nel comune di Lana e gestisce alcuni collegamenti extraurbani oltre a fornire alcuni servizi di trasporto a noleggio.

Le attività di trasporto sono assegnate a SASA dalla Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige, secondo le modalità definite dalla Legge provinciale del 23 novembre 2015, n. 15 “Mobilità pubblica”, che disciplina il trasporto pubblico di persone di interesse provinciale.

Il 30 dicembre 2019 SASA ha siglato con la Provincia Autonoma di Bolzano il contratto di servizio, affidatole con la Delibera n. 1126 del 17 dicembre 2019 per il periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2029.

Il numero di dipendenti mediamente occupati nel 2019 è di circa 368, suddivisi fra:

- Sede legale ed amministrativa, Bolzano, via Buoizzi, 8;
- area produzione e manutenzione a Bolzano, via Buoizzi, 8/E;
- area produzione e manutenzione a Merano, via Foro Boario, 8;
- Biglietteria in via delle Corse n. 82, a Merano;
- Sportello biglietteria presso il Comune di Lana.

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

La Società dispone di un parco complessivo di circa 175 mezzi.

Il territorio servito è di 430 Km², con un bacino d'utenza di circa 210.000 abitanti.

3.2 Gli strumenti di governance di SASA

Dal 28 novembre 2017 SASA opera nel rispetto dei requisiti della normativa vigente in materia di “*in house providing*”. Sono organi della Società: l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente ed il Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale si compone di tre sindaci effettivi e di due supplenti ed è nominato dall'Assemblea.


Le quote azionarie sono ripartite tra i Comuni di:

- Bolzano (43,85%);
- Merano (27,39%);
- Laives (10,97%)
- Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (17,79%).

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 6 membri nominati dall'Assemblea, di cui tre designati dal Comune di Bolzano, uno dal Comune di Merano, uno dalla Provincia Autonoma di Bolzano ed uno dal Comune di Laives, nel rispetto delle quote di genere e della consistenza dei gruppi linguistici. Per determinate questioni previste nello statuto al socio rappresentante la PAB è dato un diritto di veto.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario, volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- La società è soggetta al controllo analogo congiunto da parte dei soci ai sensi della normativa vigente. Il controllo analogo congiunto è esercitato sulle decisioni strategiche, nonché sulle decisioni gestionali straordinarie ed ordinarie di maggiore interesse o comunque più rilevanti, in conformità alla normativa vigente anche europea, applicabile alle società in house, attraverso un Comitato con funzioni di indirizzo, vigilanza e controllo (di seguito “Comitato di indirizzo”) composto dal rappresentante legale, o suo delegato, di ciascun Ente Pubblico socio. Il delegato decade all'atto della cessazione del delegante e può essere revocato in ogni momento. Il Comitato è regolato dallo statuto societario.
- La Società ha adottato dal 2012 un Codice Etico, aggiornato nel corso del 2014.
- Diversi regolamenti interni (*Linee Guida Privacy; Linee Guida per la sicurezza nel trattamento dei dati personali, Linee Guida per Amministratore di sistema e Gestore password, Linee Guida per il trattamento dei dati personali, Linee Guida dei sistemi informativi e servizi telematici, Linee Guida per attività promozionali e pubblicitarie, Vademecum per operatori d'esercizio*) hanno la finalità di instaurare con i Collaboratori/trici un rapporto di lavoro chiaro e trasparente, di indirizzare l'operato dell'azienda ai concetti di efficienza, trasparenza ed efficacia.
- La Società ha sviluppato strumenti di governo dell'organizzazione, atti a definire ruoli e responsabilità attraverso la redazione di un “Organigramma” costantemente aggiornato che consente di comprendere la struttura societaria e la ripartizione delle fondamentali responsabilità.
- La Società si è altresì dotata fin dal 2001 di un Sistema di gestione per la Qualità certificato ISO 9001, che regola in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società ed individua idonee attività di controllo e miglioramento continuo, e, dal 2012, di un Sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 e per la sicurezza sul lavoro certificato OHSAS 18001. Dal 2017 è inoltre certificata secondo le norme UNI EN 13816, che misura la soddisfazione percepita dal cliente/utente.
- Dal 2014 il Modello “231” è coerente con il Piano per la prevenzione della corruzione ex Legge n.190/2012.

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
Area:	DG	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
		Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da SASA (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consentono di individuare come si siano formate e attuate le decisioni della Società (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. n. 231/2001).


3.3 Il Codice etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice etico di SASA, adottato anche in ottemperanza al D.Lgs. n. 231/2001 e approvato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente al presente Modello.

Esso è reso noto a tutto il personale, esprime i principi etici e di deontologia che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

4) Il Modello e la metodologia seguita dalla Società

4.1 Premessa

La decisione di adottare un Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità di SASA con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori, oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

4.2 Il Progetto della Società per la definizione del proprio Modello ex D.Lgs. n. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente sono definiti "sensibili".

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Successivamente sono stati identificati i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere, completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili, nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i responsabili dei processi/attività sensibili sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.


Al termine di quest'attività è stata definita una "Mappatura dei rischi" preliminare dei processi/attività sensibili verso cui indirizzare l'attività di analisi, gestita attraverso interviste con taluni responsabili dei processi/attività sensibili.

Successivamente sono stati analizzati e formalizzati, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle precedenti fasi, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

L'analisi è stata incentrata anche sulla rilevazione delle attività e procedure di controllo esistente con particolare riferimento a:

- esistenza di procedure formalizzate;

Redazione ed approvazione del documento: RSGI	Pag. 12/21
FileName e versione: 231DOC01_DescrizioneModello_1.5.doc	

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

- tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- attività di monitoraggio, al fine di consentire l'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo.

Le interviste sono state realizzate da professionisti esperti di gestione del rischio, analisi dei processi e consulenti legali, affiancati dalle risorse della Società dedicate al Progetto.

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e le indicazioni contenute nei codici di comportamento predisposti da Confindustria nonché adattato alla realtà aziendale.

Successivi interventi per garantire lo stato di aggiornamento del Modello e la copertura di eventuali gap rilevati con l'iniziale analisi del rischio hanno consentito di formalizzare diverse raccomandazioni e uno specifico Protocollo riferito alla gestione ambientale.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire a SASA di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

5) L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

5.1 L'Organismo di Vigilanza di SASA

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.


L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (OdV), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione e gestione emanate da Confindustria fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- conoscenza dei processi aziendali.

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'OdV. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla

Redazione ed approvazione del documento: RSGI	Pag. 13/21
FileName e versione: 231DOC01_DescrizioneModello_1.5.doc	

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'OdV è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio OdV in quanto tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

5.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV

L'OdV di SASA è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'OdV restano in carica per la durata massima di tre anni con scadenza della carica diversa dalla data di scadenza del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati. I componenti dell'OdV sono rieleggibili. L'OdV cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo CdA utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'OdV cessano dal loro incarico, il CdA provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'OdV opera con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente esterno dell'OdV è stabilito per tutta la durata del mandato, dal CdA. Il componente interno non percepisce alcun compenso aggiuntivo alla retribuzione percepita.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'OdV deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.


La cessazione del rapporto di lavoro che dovesse verificarsi rispetto al componente dell'OdV comporta anche la decadenza da tale ultima carica.

L'OdV potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine, il CdA assegna, ogni anno, un budget di spesa all'OdV tenuto conto delle richieste di quest'ultimo, che dovranno essere formalmente presentate al CdA.

L'assegnazione del budget permette all'OdV di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

Redazione ed approvazione del documento: RSGI	Pag. 14/21
FileName e versione: 231DOC01_DescrizioneModello_1.5.doc	

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'OdV, la revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del CdA e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al CdA sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 5.6; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV.

In casi di particolare gravità, il CdA potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un organismo *ad interim*.

5.3 Funzioni e poteri dell'OdV


Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di SASA, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. n. 231/2001;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.
- In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:
 - disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
 - effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
 - promuovere l'aggiornamento della Mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. n. 231/2001 e formulare al CdA eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello;
 - coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;

Redazione ed approvazione del documento: RSGI	Pag. 15/21
FileName e versione: 231DOC01_DescrizioneModello_1.5.doc	

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

- monitorare le iniziative di informazione/formazione, finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D.Lgs. n.231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare periodicamente al Presidente e/o al Vice Presidente e/o al Direttore di SASA e/o al Collegio Sindacale, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il CdA;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.

Il CdA della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'OdV e dei suoi poteri.

Tutti i componenti dell'OdV sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

5.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e flussi informativi


L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001; a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito oppure il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'OdV;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'OdV provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

- l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.


Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del decreto;
- le relazioni sull'applicazione del Codice etico;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- le richieste, l'eventuale erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l'affidamento di appalti a seguito di gare a livello nazionale o europeo ovvero a trattativa privata;
- commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità.
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 relativi:
 - al valore degli acquisti realizzati per centro di costo, per fornitore, fornitori eventualmente declassati;
 - ad iter di richieste autorizzazioni avviati, ad accordi assunti con la PA, a pagamenti o adempimenti verso la PA, a visite ispettive realizzate;
 - ad omaggi realizzati non debitamente autorizzati o soprassoglia;
 - ad eventi sponsorizzati o a mancato rispetto dei budget;
 - a contenziosi gestiti od in corso di gestione;
 - alla materia della sicurezza sul lavoro (per esempio infortuni, sanzioni, ecc.);
 - alla materia ambientale (per esempio segnalazioni, sanzioni, ecc.);
 - in materia di presunte violazioni informatiche.

All'OdV deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

In capo a ciascun Responsabile di area e settore, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'OdV i dati e le informazioni da queste richieste o previste dal presente Modello;
- trasmettere all'OdV segnalazioni ed eventuali eccezioni oppure situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello.

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni, *report*, relazioni, previsti nel Modello, sono conservati dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'OdV devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

5.6 Reporting dell'OdV verso gli organi societari

L'OdV riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'OdV predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al CdA;
- immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al CdA e al Collegio Sindacale, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente, al Vice Presidente e al Direttore.

Nell'ambito del *reporting* annuale sono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'OdV ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere documentati e registrati in un apposito Libro Verbali, vidimato e con pagine numerate.

L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

6) Sistema disciplinare e sanzionatorio

6.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.


Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

6.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di SASA degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di SASA in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

Lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili. Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari delle procedure previste dal Titolo VI del Regio Decreto n.148/1931.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione da parte dei dipendenti della Società delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. n.231/2001.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave trasgressione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal paragrafo 4.3;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza della Società.

Ogni atto relativo del procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

I dipendenti con qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

In caso di violazione del Modello organizzativo da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal rispettivo CCNL.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.


In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

L'OdV, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del CdA, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero CdA. I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto

Redazione ed approvazione del documento: RSGI	Pag. 19/21
FileName e versione: 231DOC01_DescrizioneModello_1.5.doc	

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.5 Misure nei confronti dei sindaci

L'OdV, constatata una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Direttore ed il CdA. I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con SASA, di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice etico, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. n. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

7) Piano di formazione e comunicazione

7.1 Premessa


SASA, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice etico non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione competente per la formazione dei lavoratori che identifica, di concerto con l'OdV, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Redazione ed approvazione del documento: RSGI	Pag. 20/21
FileName e versione: 231DOC01_DescrizioneModello_1.5.doc	

SASA SpA-AG	Documento:	DG 231DOC01			
		Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001			
Area:	DG	Revisione	1.1	Data:	17/11/2014
Revisione	1.5 – 30/01/2020	Motivo	Aggiornamento		

L'attività di comunicazione e formazione relativa al Modello è supervisionata dall'OdV, che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

7.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione e conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di consultare la documentazione costituente il Modello, i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione deve essere documentata.

8) Adozione e criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello

8.1 Aggiornamento ed adeguamento

Il CdA delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale.

Il Modello entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società e si ritiene applicabile nei confronti dei destinatari al momento della notifica agli stessi.

30 gennaio 2020

Redazione ed approvazione del documento: RSGI	Pag. 21/21
FileName e versione: 231DOC01_DescrizioneModello_1.5.doc	