



EXTRA.TO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs 231/01

1 ^a edizione:	Consiglio di Amministrazione del 05/08/2014
2 ^a edizione:	Consiglio di Amministrazione del 10/07/2018
3 ^a edizione:	Consiglio di Amministrazione del 16/12/2021



PARTE GENERALE

INDICE

1. Premessa

2. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

2.1 Principi generali

2.2 Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 (c.d. “reati presupposto”)

2.3 I criteri d’imputazione oggettiva: l’interesse e il vantaggio

2.4 Le sanzioni

2.5 Le misure cautelari

2.6 Criteri di imputazione soggettiva. L’adozione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

2.7 Le linee guida delle associazioni di categoria: l’esempio di Confindustria

3. Presentazione di Extra.To e modello di governance

3.1 La Società

3.2 Il modello di governance

4. Strumenti del sistema di controllo interno della società

4.1 La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe/dei poteri

4.2 La normativa interna e le disposizioni di controllo

4.3 Il sistema informatico

4.4 I rapporti infra-consorzio

4.5 Il Codice Etico

5. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Extra.To

5.1 L’adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.lgs 231/01

5.2 Adozione e modifica del Modello

5.3 Funzione del Modello

5.4 I destinatari del Modello

5.5 La struttura del Modello

5.6 Caratteristiche del Modello

6. Valutazione del rischio-reato (risk assessment)

6.1 Individuazione delle categorie di reato considerate a “rischio non rilevante

6.2 Individuazione delle categorie di reato considerate “a rischio”

7. Gestione del rischio-reato (risk management)

7.1 Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo preventivo

7.2 Diffusione del Modello organizzativo

7.3 Formazione ed informazione dei dipendenti

7.4 Informazione a Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Società di revisione

7.5 Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi

8. Il sistema di controllo - L’Organismo di Vigilanza (OdV)

8.1 Individuazione e requisiti dell’Organismo di Vigilanza

8.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell’Organismo

8.3 Funzioni e poteri dell’Organismo di vigilanza

8.4 Obblighi di informazione all’OdV

8.5 Obblighi di segnalazione



- 8.6 Tutela del segnalante
- 8.7 Funzione di monitoraggio dell'OdV delle attività aziendali conseguenti
- 8.8 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali
- 8.9 Verifica sull'adeguatezza del Modello
- 8.10 Conservazione delle informazioni

9. Il sistema disciplinare

- 9.1 Funzione del sistema disciplinare. Principi generali
- 9.2 Condotte sanzionabili
- 9.3 Misure nei confronti dei dipendenti
- 9.4 Misure nei confronti dei soggetti che operano per Extra.To
- 9.5 Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori
- 9.6 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi

Allegati

- 1. Elenco reati previsti nel D.Lgs. 231/01
- 2. Organigramma
- 3. Codice Etico



1. PREMESSA

Extra.To, al fine di adeguarsi ai dettami del Decreto Legislativo 231/2001 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 05.08.2014 ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, “Modello”), ha nominato un Organismo di vigilanza plurisoggettivo e ha adottato altresì il proprio Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello. Successivamente il Modello veniva aggiornato come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 10/07/2018.

La Società, con il presente documento, intende non soltanto conformarsi alle disposizioni legislative ed alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 231/2001 in tema di “responsabilità amministrativa” delle persone giuridiche, ma intende altresì cogliere l’occasione offerta da tale normativa per evidenziare, ancora una volta, quali siano le politiche (ed i principi) di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell’etica e del rispetto della legalità, avendo come obiettivo ultimo la realizzazione di un vero e proprio “manuale” di politica di prevenzione e di contenimento del rischio di reato che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l’assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all’uopo disponibili.

La Società è infatti fortemente convinta della necessità di evidenziare che la commissione di reati è sempre e comunque contro l’interesse della Società, anche quando, apparentemente, taluni effetti dei reati potrebbero risultare a suo vantaggio (o nel suo interesse).

In ragione di quanto sopra, Extra.To ha sempre profuso un notevole impegno e un analitico sforzo tesi a conformare e sviluppare una politica dell’etica, della legalità, del rispetto dei principi generali e delle regole di buon comportamento, nonché uno sforzo teso al rispetto delle norme indicate nel D.Lgs. 231/2001, coinvolgendo, in tale opera, i propri amministratori, i dirigenti, i sindaci e tutti i dipendenti.

Il presente Modello, richiedendo competenze multidisciplinari, è stato elaborato e predisposto grazie ad un gruppo di lavoro costituito da funzioni consortili con l’ausilio ed il supporto, soprattutto per disporre di una valutazione indipendente e tecnico – professionale del Modello, di professionalità esterne, ed ha coinvolto, naturalmente, tutte le aree e le funzioni aziendali.

Il Modello Organizzativo è uno strumento dinamico che viene costantemente monitorato e adeguato. Per tale ragione la Società, in considerazione degli interventi legislativi che hanno ampliato il novero dei reati presupposto e dell’evoluzione della Giurisprudenza in materia, ha provveduto, negli anni, ad effettuare un’attenta analisi – seguita dagli opportuni adeguamenti del Modello – mirata ad evidenziare:

- 1) il grado di aggiornamento del Modello stesso rispetto alle nuove previsioni normative;
- 2) l’esistenza e l’adeguatezza delle procedure aziendali governanti i processi e le attività “sensibili” con riferimento ai reati “231”;
- 3) l’effettiva attuazione del Modello.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

2.1 Principi generali

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito, per

brevità, il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il decreto in questione è stata introdotta per la prima volta nell’ordinamento nazionale un regime di responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica, appartenente all’ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Il decreto fissa i principi generali ed i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento ed applicativo.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell’Ente, l’art. 5 del decreto fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell’attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna, sia essa apicale o subordinata.

L’ente è infatti responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

- a) c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire 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 ed il controllo dello stesso;
- b) c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell’Ente).

La responsabilità dell’ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussisterà anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

2.2 Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 (c.d. “reati presupposto”)

In base al D.lgs 231/01 l’ente può essere chiamato a rispondere soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da successivi interventi normativi, sono indicate nell’All. 1 del presente Modello.

La responsabilità amministrativa degli Enti può configurarsi anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

E’, inoltre, sanzionata la commissione nelle forme del tentativo.

2.3 I criteri d’imputazione oggettiva: l’interesse e il vantaggio

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell’interesse o a vantaggio della società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità dell’Ente nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

Il “vantaggio” o “interesse” rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità.

L'interesse della società, quanto meno concorrente, va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

Le nozioni di interesse e vantaggio, originariamente previste solo per reati dolosi, hanno suscitato difficoltà interpretative e/o applicative quanto alla loro riferibilità anche ai reati colposi. In particolare la recente giurisprudenza ha avuto modo di precisare al riguardo che "interesse" e "vantaggio" vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione delle misure di prevenzione e protezione in tema di sicurezza sul lavoro ovvero come incremento economico conseguente all'aumento di produttività derivante dall'inosservanza delle norme prevenzionistiche (Cass. pen. Sez. Unite, 18 settembre 2014 n. 38343, Thyssenkrupp).

Tale interpretazione è propria anche delle citate Linee Guida di Confindustria secondo le quali, proprio con riferimento ai reati di natura colposa l'interesse o vantaggio dell'Ente può configurarsi nel risparmio di costi e/o di tempi che potrebbero discendere dall'omessa adozione delle misure prevenzionali la cui mancanza ha causato la commissione del reato stesso.

2.4 Le sanzioni

Il decreto legislativo 231/01 prevede un articolato sistema di sanzioni amministrative, piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

In particolare l'art. 9 del decreto 231/2001 prevede che possano essere irrogate - nelle modalità di seguito descritte - sanzioni pecuniarie, interdittive, ma anche la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva e vanno determinate per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 del D.Lgs. 231/01 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e consistono nelle seguenti misure:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del Reato;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Con riferimento ai soli reati presupposto indicati dall'art. 25 D.Lgs. 231/2001, la Legge 9 gennaio 2019 n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" ha, tuttavia, previsto un'eccezione in caso di condanna per i reati presupposto di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione. In questi casi, il Legislatore ha stabilito siano applicate sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da una persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, ove il reato sia commesso da persona sottoposta alla direzione di uno dei soggetti che rivestono nell'ente le posizioni apicali sopraindicate.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

- (a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, al contrario, essere comminate nei casi sopra esaminati in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione dall'applicazione delle sanzioni interdittive.

Infatti, qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, le sanzioni interdittive non vengono applicate:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

Sempre con riferimento ai soli reati presupposto indicati dall'art. 25 D.Lgs. 231/2001, la Legge 3/2019 ha invece previsto una speciale attenuante (durata delle sanzioni interdittive non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) qualora prima della sentenza di primo grado, l'ente si adoperi efficacemente per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

E' possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può esser comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistano i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

La **confisca** del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La **pubblicazione della sentenza di condanna**, anche solo per estratto, a spese dell'Ente condannato, può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

2.5 Le misure cautelari

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

2.6 Criteri di imputazione soggettiva. L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e 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 cui alla lettera b).

Il decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello definito alla lettera a) deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- 6) prevedere uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 7) prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 8) prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- 9) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che *"L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* mentre *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di*

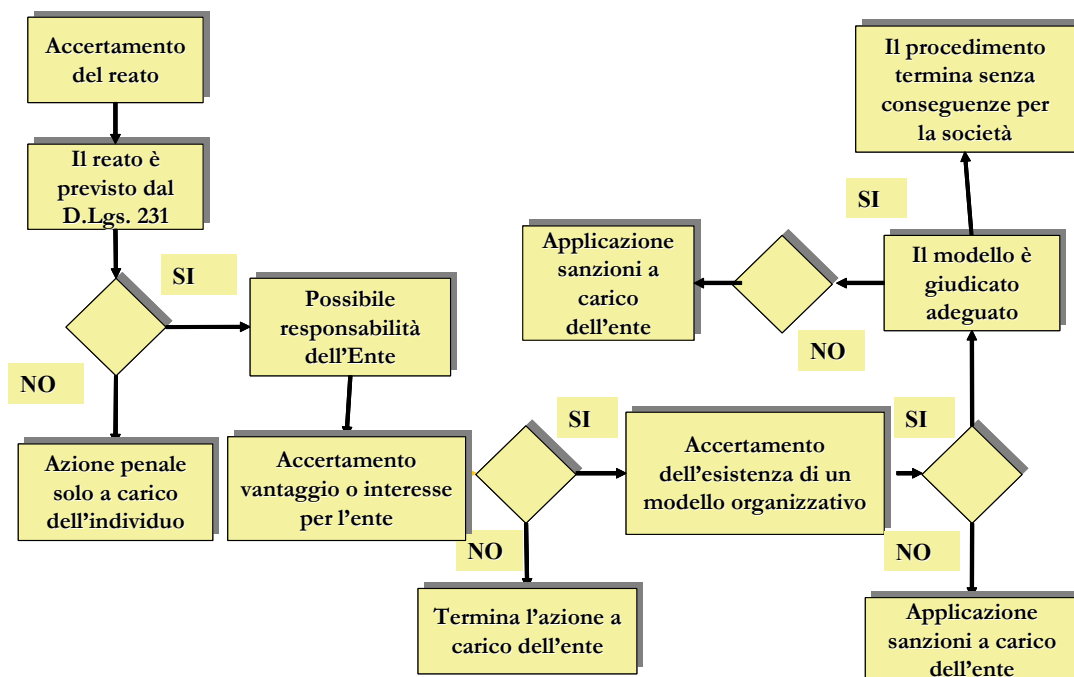
organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.”
L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta misure idonee:

- a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

In conclusione, il fondamento della responsabilità dell'ente ed il suo accertamento possono essere sinteticamente rappresentati nel seguente schema:



2.7 Le linee guida delle Associazioni di Categoria: l'esempio di Confindustria

Il Decreto Legislativo 231/01 prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Anche in virtù di tale previsione, in data 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato la prima edizione delle proprie "Linee guida per la costruzione dei Modelli ex D. Lgs. n. 231/2001".

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, negli anni, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi, da ultimo nel giugno 2021.

Come previsto dallo stesso D. Lgs. 231/2001 (art. 6, co. 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia, con successiva approvazione definitiva.

Gli elementi che le Linee Guida individuano come fondamentali nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:



individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi, sono:

nei reati dolosi:

- Codice etico o di comportamento
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi)
- Poteri autorizzativi e di firma
- Comunicazione al personale e sua formazione
- Sistemi di controllo integrato

nei reati colposi, fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso:

- Codice etico o di comportamento
- Struttura organizzativa
- Formazione e addestramento
- Comunicazione e coinvolgimento
- Gestione operativa
- Sistema di monitoraggio.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui i seguenti:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".
- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".
- "I controlli devono essere documentati".

obblighi di informazione da parte dell'Organismo di vigilanza e verso l'Organismo di vigilanza.

Nella predisposizione della presente versione del proprio Modello, Extra.To si è, pertanto, ispirata alle Linee Guida di Confindustria.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società a che ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale. Le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria rappresentano, infatti, un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può liberamente fare riferimento ai fini della predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Società adeguerà agli eventuali aggiornamenti delle Linee Guida di interesse qualora dovessero contenere elementi utili ai fini del miglioramento del proprio Modello.

3. PRESENTAZIONE DI EXTRA.TO E MODELLO DI GOVERNANCE

3.1 La Società

Profilo societario

Extra.To è una società consortile che ha riunito le 21 storiche concessionarie del trasporto pubblico extraurbano che operavano nella Provincia di Torino: GTT, Sadem (ora Arriva Italia),



Cavourese, Autostradale, Martoglio, Bellando Tours, Autoservizi Novarese, Autoservizi M. Canuto, Autoindustriale Vigo, Autoservizi Viaggi F.lli Munaro – Vi.Mu., Seren, V.I.T.A., Seag, A.T.A.P., Autolinee Torinese Astigiane Vigo – A.T.A.V, Chiesa, S.T.A.A.V. – Caluso Viaggi, Marletti autolinee, Bouchard Enzo &c., Autoservizi Menini, Viaggi Furno.

La Società, ancora nella forma di Raggruppamento Temporaneo d'Imprese, ha partecipato alla gara della Provincia di Torino (ora Città Metropolitana di Torino) avente ad oggetto l'affidamento in concessione dei servizi di Trasporto Pubblico Locale su gomma della Provincia di Torino, delle Comunità Montane e dei Comuni di Pinerolo, Ivrea, Bardonecchia, Carmagnola e Giaveno.

La gara d'appalto del valore di oltre 31 milioni di euro all'anno per una produzione di oltre 21 milioni di chilometri, riguardava non solo il trasporto pubblico extraurbano su gomma della Provincia di Torino, delle Comunità montane Valli Lanzo, Ceronda e Casternone, Valle Susa e Valle Sangone, Valli Chisone e Germanasca, Pellice e Pinerolese Pedemontano, Val Chiusella Valle Sacra e Dora Baltea Canavesana, Alto Canavese, ma anche i servizi di trasporto pubblico dei Comuni di Pinerolo, Ivrea, Bardonecchia, Carmagnola e Giaveno, per i quali la Provincia di Torino si è fatta stazione appaltante, per una cifra di circa 3 milioni e trecentomila euro a fronte di quasi 2 milioni di chilometri.

Con Determinazione dirigenziale del 15/07/2010 la Provincia di Torino ha aggiudicato definitivamente al Raggruppamento Temporaneo di Imprese composto dalle aziende consorziate la gara per l'affidamento della concessione dei servizi di trasporto pubblico locale di competenza della Provincia di Torino.

In adempimento agli obblighi di gara, il 17/09/2010 il Raggruppamento Temporaneo si è costituito in forma di società consortile a responsabilità limitata - Extra.To S.c.a.r.l. – ai sensi degli articoli 34, comma 1, lettera c) d.lgs. 12/4/2006 n. 163 e 2615 *ter* c.c. e 2462 e seguenti del Codice Civile.

Il 22/12/2010 Extra.To ha firmato il contratto di servizio con la Provincia di Torino in esito all'aggiudicazione della gara per il servizio extraurbano TPL e nei giorni successivi ha sottoscritto i 5 contratti di servizio di TPL con i Comuni di Ivrea, Pinerolo, Bardonecchia, Carmagnola e Giaveno.

I Contratti di Servizio decorrono dal 1 gennaio 2011 ed hanno una durata di 6 anni.

In data 22/12/2016 l'Agenzia Mobilità Piemontese con Determinazione n.628 ha disposto la proroga per il triennio 2017-2019 dei contratti di servizio con Città Metropolitana di Torino e Comuni afferenti al bacino metropolitano aventi scadenza il 31/12/2016.

In data 23/12/2016 il Consorzio Extra.To ha sottoscritto con l'Agenzia Mobilità Piemontese il relativo atto di proroga dei contratti di servizio di TPL afferenti il bacino della Città Metropolitana di Torino.

Extra.To, nuovo operatore unico per i servizi di TPL della Città Metropolitana di Torino, (ad esclusione dell'area del Comune di Torino) rappresenta uno degli esempi più significativi in Italia di collaborazione tra pubblico e privato per la gestione di un servizio di trasporto pubblico locale.

La novità di aver costituito un unico consorzio ha determinato non soltanto una notevole semplificazione amministrativa, ma anche un risultato importante in termini di qualità e razionalizzazione del servizio: tutte le aziende del consorzio concorrono, con il personale e i mezzi a disposizione, a garantire continuità delle prestazioni, superando i problemi legati alla piccola dimensione di alcune imprese e l'eccessiva frammentazione che ostacolano il raggiungimento di soddisfacenti livelli di sinergia e di efficienza economica.

La società consortile si avvale del personale e dei mezzi delle aziende consorziate e dispone di oltre 650 mezzi, gestisce l'esercizio di 188 linee e offre servizi che interessano oltre 280 comuni



per un'offerta annua complessiva di oltre 23 milioni di chilometri. Gestisce una rete unica in grado di coprire le tratte dell'intero territorio provinciale secondo criteri di efficienza ed efficacia.

Con determinazione dirigenziale n. 136 del 29/03/2012 l'Agenzia Mobilità Metropolitana e Regionale ha aggiudicato ad Extra.To la procedura di gara per l'affidamento in concessione di servizi di trasporto pubblico locale nell'area metropolitana di Torino.

Il relativo Contratto di Servizio, firmato con AMMR il 16/07/2012, decorre dal 1 agosto 2012 ed ha una durata di 6 anni

Per la gestione di servizi TPL nell'area metropolitana di Torino che comprendono l'esercizio di 31 autolinee, oltre 4,3 milioni di km chilometri e la gestione di Mebus, Extra.To in sede di partecipazione alla gara, e come richiesto dal capitolato d'oneri, ha designato esecutrici le seguenti 6 imprese consorziate: GTT, Sadem, CA.NOVA (costituita il 1°agosto 2012 a seguito di fusione per incorporazione nella AUTOSERVIZI M. CANUTO S.p.A. della AUTOSERVIZI NOVARESE S.r.l.), Autoindustriale Vigo, Seag e Chiesa.

Entrambi i contratti di servizio in capo ad Extra.To (CDS Rep. 174 del 16/07/2012 - CDS Rep. 13689 del 22/12/2010) sono ad oggi in corso per effetto dell'art. 3.1 del capitolato del primo e dell'art. 2.8 del contratto del secondo, che impegnano il Consorzio a svolgere il servizio fino al subentro del nuovo affidatario, sino ad 1 anno oltre la loro scadenza (31/12/2019), e dunque sino al 31/12/2020; tale anno aggiuntivo ha dunque fondamento nei contratti stessi e non in provvedimenti diversi e sopravvenuti.

Per entrambi i servizi l'Agenzia, con note 30/12/2019 prot. 001 2939 e 001 2938, ha comunicato l'intendimento di disporre nuovi affidamenti diretti con provvedimenti di emergenza ex art. 5 par. 5 Reg. CE n. 1370 confermando, nelle more dell'adozione di tali atti, l'obbligo del Consorzio di garantire la continuità del servizio con applicazione degli obblighi di servizio pubblico di cui al contratto in essere.

Per l'effetto di tali provvedimenti la durata della società consortile, già in scadenza al 31/12/2019, è stata prorogata sino a tale effettiva scadenza (il 31/12/2020). Ciò in forza dell'art. 4.2 dello statuto sociale di Extra.To che così dispone: "La durata si intende automaticamente prorogata per il periodo almeno pari a quello necessario per giungere al termine del periodo di affidamento del servizio avente la scadenza, posteriore alla data di cui al comma precedente, più lontana".

Inoltre, nel più ampio contesto delle misure adottate a fronte della diffusione dell'emergenza sanitaria Covid-19, con determinazioni del 03/12/2020, prot. nn. 669 e 676, l'Ente concedente, avvalendosi di quanto previsto dall'art. 92, comma 4-ter, D.L. 18/2020 come convertito in legge 27/2020, ha disposto la "sospensione, sino allo scadere di 12 mesi dalla data di dichiarazione di conclusione dell'emergenza, della procedura di aggiudicazione diretta (ex art. 5, par. 5, del Reg. CE 1379/2007)" dei due contratti, fermi restando per il concessionario gli obblighi di servizio di cui ai contratti stessi. Al momento della redazione della presente relazione, l'emergenza sanitaria già prolungata fino al 31/07/2021, è stata ulteriormente prorogata al 31/12/2021, estendendo di fatto la durata dei contratti di servizio fino al 31/12/2022. (Si veda a tal proposito il successivo paragrafo "Proroga contratti di servizio").

Le Società consorziate di Extra.To S.c.a rl.

Dalla costituzione del Consorzio risalente al 17/09/2010 che contava 21 Società si è pervenuti ad oggi a 18 Aziende Consorziate per effetto di operazioni societarie ed un evento fallimentare. In particolare:

- In data 1°agosto 2012 è stata costituita la società CA.NOVA SpA a seguito di fusione per incorporazione in AUTOSERVIZI M. CANUTO SpA di AUTOSERVIZI NOVARESE Srl.

- In data 09/01/2015 il Curatore fallimentare dr. Pier Vittorio Vietti, ha comunicato il fallimento della Società Menini Viaggi Srl dichiarato dal Tribunale di Torino, con sentenza depositata il 19/11/2014. Ai sensi dell'art. 13.1 del vigente Statuto sociale - che prevede possa essere escluso per giusta causa il Socio che sia sottoposto a procedure concorsuali – l'Assemblea di Extra.To in data 3 marzo 2015 ha deliberato l'esclusione del Socio Menini Viaggi Srl - titolare di una quota di Euro 110,00 pari al 0,11% del capitale sociale di Extra.To Scarl. I servizi svolti da Menini Viaggi Srl sono stati affidati ad Autoindustriale Vigo Srl sin dal settembre 2014 a seguito della dichiarata impossibilità allo svolgimento da parte del Socio Menini.
- In data 01/11/2015 è stata costituita la Società BUS COMPANY Srl a seguito di fusione per incorporazione di ATI - Trasporti Interurbani e SEAG Srl.
- In data 16/12/2015 SpA è avvenuta l'operazione di fusione per incorporazione della Società Martoglio SpA in Cavourese SpA.
- A giugno 2019 la Società Autoindustriale Vigo Srl ha ceduto alla Società CAVOURESE SpA il ramo d'azienda comprendente il contratto di esercizio TPL affidato da AMP. A novembre 2019 è avvenuto il trasferimento della partecipazione consortile in Extra.To tra le due aziende.
- In data 09/12/2020 e con effetto giuridico dal 31/12/2020., è avvenuta la fusione per incorporazione della Sadem SpA nella Società Arriva Italia Srl.
- In data 18/02/2021 la Società BELLANDO TOURS Srl ha ceduto e trasferito alla Società GHERRA Srl (nuovo Socio) parte della propria quota di partecipazione detenuta nella Società Extra.To Scarl del valore nominale di Euro 10,00 pari allo 0,01% del capitale sociale.
- In data 28/06/2021 la Società S.T.A.A.V. – CALUSO VIAGGI di Vigliocco Srl ha ceduto e trasferito alla Società VIAGGI MUNARO di Munaro Lorenzo e C. Sas il ramo d'azienda cui compete una quota di nominali € 410,00 pari allo 0,41% del capitale sociale di partecipazione nella Società Extra.To Scarl.

Attività dell'oggetto sociale

Extra.To ha per oggetto statutario la partecipazione a qualsiasi gara o procedura di affidamento di servizi di trasporto pubblico locale su gomma indetta da Enti aventi sede nel territorio della Città Metropolitana di Torino (esclusi il Comune di Torino e, per i servizi diversi da quelli extraurbani, l'Agenzia della Mobilità Piemontese), nonché in ogni caso la gestione di tali servizi attraverso la stipulazione dei relativi contratti di servizio.

Con Extra.To, i Soci intendono specificatamente costituire un'organizzazione comune per coordinare e disciplinare le proprie e rispettive attività, la partecipazione alle procedure di gara e di affidamento che saranno esperite e, in caso di aggiudicazione, l'esercizio dei servizi di trasporto pubblico locale secondo quanto previsto dai Contratti di servizio.



Extra.To si è dotata di un Responsabile d'esercizio (Gestore dei Trasporti), nominato dal Consiglio di Amministrazione che, in adempimento di quanto deliberato dal CdA sulla ripartizione dei servizi tra le imprese consorziate, può avvalersi e disporre del personale e dei mezzi necessari per l'effettuazione dei servizi con atti vincolanti per le imprese titolari dei rapporti di lavoro e della proprietà dei mezzi.

Il Gestore dei Trasporti Extra.To opera attraverso disposizioni ai Responsabili di esercizio delle aziende consorziate a cui la Società consortile abbia affidato i servizi, i quali rispondono dell'operato della rispettiva azienda.

Extra.To ha definito in applicazione del Piano Organico presentato in sede di offerta, una struttura organizzativa - operativa consortile per la gestione dei Contratti di Servizio.

La struttura organizzativa di Extra.To è composta dalle seguenti funzioni:

- Gestore trasporti e responsabile operativo esercizio;
- Gestori Autostazione di C.so Bolzano;
- Coordinamento consorzio e Rapporti con consorziati;
- Contract management;
- Amministrazione e finanza;
- Gestione Fornitori e Contratti
- Panificazione esercizio;
- Legale e Rapporti con Enti;
- CCA e Tecnologie;
- Commerciale e Marketing;

Tutte le funzioni riportano allo Steering Committee di Extra.To (Presidente e Vice Presidente).

Al fine di contenere i costi consortili, il Piano Organico ha previsto la possibilità di gestire - tutte o in parte - le suddette funzioni mediante rapporti di service tra Extra.To e società consorziate.

Relativamente a criteri e modalità di ripartizione dei corrispettivi e delle spese di gestione si rinvia a quanto espressamente previsto negli artt. 11 e 15 del Regolamento consortile.

Le attività di Extra.To (i Contratti di Servizio)

Contratti di Servizio con la Provincia di Torino (ora città Metropolitana di Torino) e Comuni (2011-2016) proroga 2017-2019

Extra. To è titolare dei Contratti di Servizio con la Provincia di Torino e con i Comuni di Ivrea, Pinerolo, Bardonecchia, Carmagnola e Giaveno.

In data 01/01/2015 la Provincia di Torino ha modificato la propria denominazione in Città Metropolitana di Torino e dal 1° ottobre 2015 la titolarità della gestione del Contratto di servizio della Città Metropolitana Rep. n. 13689 è stata trasferita all'Agenzia della Mobilità Piemontese ai sensi dell'art. 5 della convenzione stipulata tra l'Agenzia e la Città Metropolitana di Torino.

In data 22/12/2016 l'Agenzia Mobilità Piemontese con Determinazione n.628 ha disposto la proroga per il triennio 2017-2019 dei contratti di servizio con Città Metropolitana di Torino e Comuni afferenti al bacino metropolitano aventi scadenza il 31/12/2016.

In data 23/12/2016 il Consorzio Extra.To ha sottoscritto con l'Agenzia Mobilità Piemontese il relativo atto di proroga dei contratti di servizio di TPL afferenti il bacino della Città Metropolitana di Torino.

La rete dei servizi di trasporto pubblico locale extraurbani gestiti da Extra.To nell'ambito della Città Metropolitana di Torino è attualmente costituita da oltre 180 linee, dispone di 650 autobus e 52



depositi, sviluppa una produzione annua di circa 21,7 milioni km, interessa oltre 280 comuni e trasporta 160.000 persone al giorno.

Il contratto di servizio con la Città Metropolitana di Torino comprende inoltre la gestione del servizio Provibus, servizio di trasporto pubblico a chiamata istituito dalla Provincia di Torino nelle aree territoriali "a domanda debole". Le aree interessate sono le seguenti: Caluso e frazioni; Chivassese; Ciriacese; Crescentino; Erbaluce; Gassino e Val Germanasca.

Nelle aree a "domanda debole", la flessibilità del servizio Provibus rappresenta una risposta innovativa e alternativa ai bisogni di mobilità, a costi operativi minori, rispetto al servizio convenzionale di linea.

Tale contratto di servizio è già stato oggetto di proroga fino al 31/12/2020 e risulta, di fatto valido fino al dodicesimo mese successivo al termine dell'emergenza sanitaria Covid-19, attualmente in essere al 31/12/2021.

Contratto di servizio con l'Agencia Mobilità Metropolitana (ora Agencia Mobilità Piemontese) (2012-2018) proroga 2018-2019.

Extra To, aggiudicatario della procedura ad evidenza pubblica, ha sottoscritto nel 2012 con l'Agencia per la Mobilità Metropolitana il nuovo Contratto di Servizio Extraurbano per i servizi di trasporto pubblico locale in ambito metropolitano.

Il contratto di servizio ha una durata di 6 anni con decorrenza 01/08/2012. I servizi affidati oggetto del contratto comprendono l'esercizio di 29 autolinee che sviluppano una produzione km annua di circa 3,6 milioni e la gestione di MeBus. MeBUS è il servizio di bus a chiamata finanziato dall'Agencia per la Mobilità Metropolitana con risorse della Regione Piemonte e fornisce una soluzione sostenibile e flessibile alle richieste di potenziamento del trasporto pubblico locale avanzate dai Comuni per integrare e interconnettere i servizi di trasporto pubblico (ferroviari e automobilistici) già presenti sul territorio.

In data 21/08/2018 l'Agencia Mobilità Piemontese con Determina Dirigenziale ha attivato il periodo di ultrattività del contratto per 12 mesi alle stesse condizioni del contratto di servizio in essere, con scadenza il 31/07/2019 e successivamente ha esteso la scadenza al 31/12/2019 riallineandola al termine contrattuale del contratto Città Metropolitana di Torino. Tale contratto è già stato oggetto di proroga fino al 31/12/2020 e risulta, di fatto valido fino al dodicesimo mese successivo al termine dell'emergenza sanitaria Covid-19, attualmente in essere al 31/12/2021.

Autostazione di Corso Bolzano

Inaugurata il 18/12/2015, è operativa l'Autostazione di Corso Bolzano (sita in c.so Bolzano/via Grattoni) per l'interscambio con la nuova stazione di Porta Susa delle linee Trasporto Pubblico Locale (T.P.L.) Extraurbano che operano all'interno della Regione Piemonte e la fermata per le linee dirette nelle regioni confinanti, serve specificatamente i pendolari. Ha sostituito l'autostazione sita in corso Vittorio Emanuele per tutte le linee di breve e media percorrenza.

L'Autostazione di corso Bolzano è dotata di banchine separate dalla viabilità ordinaria, realizzate dalla Direzione di Infrastrutture e Mobilità della Città di Torino, che consentono la salita e discesa dei passeggeri in totale sicurezza: 8 baie interne – 7 per mezzi di 12 metri e 1 mezzo di servizio – utilizzate principalmente per le partenze, e 6 baie esterne poste lungo corso Bolzano dedicate principalmente agli arrivi.

La nuova Autostazione di corso Bolzano è presidiata e gestita da Extra.To che, in particolare, regola l'ingresso, la sosta e l'uscita degli autobus entro il perimetro dell'autostazione, assegnando gli stalli e definendo i dettagli operativi per ottimizzare l'esecuzione dei servizi di trasporto pubblico,



garantendo la regolarità e puntualità nel rispetto dei contratti di servizio pubblico e delle norme del Codice della Strada.

Presso il Terminal Extra.To è possibile inoltre usufruire dei servizi di biglietteria e di informazione alla clientela attraverso una serie di apparati:

- un sistema di gestione degli accessi videosorvegliato;
- un pannello informativo esterno di arrivi e partenze delle linee;
- una biglietteria;
- una sala d'attesa dotata di monitor informativo relativo ai passaggi delle linee.
- una sala destinata agli autisti e aperta h24.

Nelle immediate vicinanze sono disponibili postazioni di Bike Sharing, Car Sharing, la stazione dei taxi ed un parcheggio pubblico interrato per migliorare la mobilità dei pendolari che usufruiscono dell'autostazione.

Il Consorzio si è attivato per apportare migliorie dal punto di vista della sicurezza, portate a termine nel primo trimestre 2020 e che costituiscono per il Consorzio stesso un intervento volto a tutelare la sicurezza di passeggeri e pedoni e, di conseguenza, a tutelare il Consorzio.

3.2 Il modello di governance

Extra.To è una Società Consortile a responsabilità limitata amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 8 membri.

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli che la legge o lo statuto riservano ai soci.

Tale organo può delegare le proprie attribuzioni, nei limiti di legge, al Presidente ed al Vice Presidente, determinando i limiti della delega e le modalità di esercizio dei poteri ivi previsti.

La rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi ed in giudizio è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in caso di sua assenza od impedimento, o qualora l'atto rientri nell'ambito dei poteri conferiti con delega dal Consiglio, al Vice Presidente.

Il potere di presentare offerte nell'ambito di gare pubbliche è conferito al Presidente ed al Vice Presidente esclusivamente con firma congiunta degli stessi.

Il Collegio Sindacale è composto di tre membri effettivi e due supplenti.

Il controllo contabile, di cui all'art. 2409-bis e seguenti del c.c., è esercitato da una società di revisione in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

4. STRUMENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETÀ

Il sistema di controllo interno della Società coinvolge ogni settore dell'attività svolta attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente i possibili conflitti di interesse.

Tale sistema di controllo si avvale, tra gli altri, dei seguenti strumenti che verranno analizzati nei prossimi paragrafi:

- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe/dei poteri;
- il corpus procedurale;
- il sistema informatico;
- la normativa interna ed i dispositivi di controllo;
- il codice etico;
- i rapporti infra-consorzio.



4.1 La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe/dei poteri

Il sistema dei poteri di Extra.To, documentato attraverso i verbali del Consiglio di Amministrazione e le procure notarili, è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, attribuzione di ruoli e responsabilità, separazione delle attività operative e di controllo, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Extra.To prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della stessa, attraverso procure o deleghe interne.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della possibilità di delegare proprie attribuzioni, ha deliberato di conferire al Presidente, nei limiti fissati dal Consiglio, fermi i poteri di rappresentanza della società, i più ampi poteri di sovrintendere alla gestione della Società, curare con i soci le eventuali modifiche dei programmi di esercizio, curare di concerto con i soci i rapporti e le pratiche con la Regione e gli Enti Locali in ordine ai contratti di servizio, agire in giudizio, ed al Vice Presidente, nei limiti fissati dal Consiglio, fermi i poteri di rappresentanza della società, i più ampi poteri di sovrintendere alla gestione della Società, curare con i soci le eventuali modifiche dei programmi di esercizio, gestire i corrispettivi, il sistema sanzionatorio previsto dai contratti di servizio, stipulare eseguire ed estinguere contratti di conto corrente e di deposito compiendo tutte le operazioni rientranti nei detti contratti, curare il servizio di cassa.

In entrambi i casi, nell'ambito delle rispettive competenze è stato agli stessi attribuito il potere di porre in essere ogni attività o atto necessari a garantire un'efficace ed efficiente gestione della Società – da esercitarsi nell'ambito degli indirizzi generali e delle competenze del Consiglio di Amministrazione e nel rispetto della normativa vigente e dello Statuto societario.

Analogamente, sono state conferite procure speciali in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti la necessità effettiva di un potere di rappresentanza, tenuto conto dell'organizzazione della struttura di cui il procuratore è responsabile.

Al fine di rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Extra.To ha messo a punto un Organigramma, allegato al presente modello (All. 2), nel quale è schematizzata la propria struttura organizzativa.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività del Consorzio;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'Organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società ed è puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

Le procure sono custodite presso la Segreteria Consortile.

La Società verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore adottando le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

4.2 La normativa interna e le disposizioni di controllo

Al fine di migliorare la propria struttura organizzativa e assicurare standard ottimali nella conduzione delle attività, Extra.To ha adottato un sistema di norme interne, procedure, regolamenti



e disposizioni di controllo che ne disciplinano la vita e l'attività e che vengono progressivamente adottati ed aggiornati.

Tale sistema è teso alla rappresentazione del funzionamento del Consorzio nonché del perseguimento del suo oggetto sociale, ed è ricompreso nel Manuale delle Procedure, che costituisce parte integrante del presente Modello.

4.3 Il sistema informatico

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il sistema informatico. La Società si è dotata di un software per garantire la sicurezza e la salvaguardia dei propri sistemi informatici da potenziali rischi, attacchi esterni, violazioni o perdita di dati.

La protezione dagli attacchi informatici all'interno di Extra.To viene garantita agendo su più livelli: da una parte la Società ha posto i propri server in luoghi sicuri e sorvegliati; dall'altra ha previsto un sistema di autenticazione degli utenti e delle loro azioni, sia per l'accesso che per la modifica dei dati.

In ossequio a quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation – GDPR) e dalla normativa nazionale, la Società ha provveduto all'implementazione ed all'adeguamento della politica per la protezione dei dati personali, mediante l'adozione di apposito Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, che costituisce parte integrante del presente Modello e cui si fa espressamente rinvio.

La Società ha, quindi, dotato i propri programmi di antivirus, antimalware e antispyware a difesa dei computer da software dannosi, nonché firewall a controllo degli accessi al sistema.

La Società, in ottemperanza alle previsioni del GDPR, ha altresì implementato una specifica procedura di Disaster Recovery.

4.5 I rapporti infra-consorzio

I rapporti infra-consorzio si sviluppano tra le società del Consorzio in base a contratti di service, custoditi presso la Segreteria Consortile e concernono l'erogazione di prestazione di servizi.

In particolare:

contratto di service tra Extra.To e GTT

il servizio che viene prestato da risorse messe a disposizione da GTT interessa, in particolare, le seguenti aree di attività:

- coordinamento Consorzio e rapporti con i Consorziati
- contract management
- quality management
- legal affairs e rapporti con gli Enti
- responsabile operativo di esercizio
- pianificazione
- commerciale e marketing
- call center
- amministrazione
- finanza
- tecnologie cca

contratto di service tra Extra.To e Arriva Italia (ex Sadem)

il servizio che viene prestato da risorse Arriva Italia (ex Sadem) interessa, in particolare, le seguenti aree di attività:

- quality management



- pianificazione
- call center
- tecnologie cca
- amministrazione
- finanza
- centrale di controllo aziendale

contratto di service tra Extra.To e Cavourese

il servizio che viene prestato dalla risorsa Cavourese interessa, in particolare, l'area di attività relativa al Gestore dei Trasporti.

contratto di service tra Extra.To e Bus Company

il servizio che viene prestato dalla risorsa Bus Company interessa, in particolare, l'area di attività relativa alla gestione fornitori e contratti.

4.6 Il Codice Etico

Il Codice Etico, che costituisce parte essenziale del Modello, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Extra.To unitamente all'adozione del Modello.

Nel Codice sono espressi i principi etici fondamentali (quali, tra gli altri, lealtà, correttezza e trasparenza) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività della Società.

Sono state individuate altresì alcune regole comportamentali cui i destinatari del Codice Etico devono attenersi sia nei rapporti interni alla Società che nelle relazioni con soggetti esterni (ad es. con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, dipendenti, fornitori, etc.).

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante l'esimente di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti i soggetti appartenenti alle funzioni di Extra.To.

Esso stabilisce come principio imprescindibile dell'operato degli stessi il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, e sancisce principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

La Società considera una condizione, oltre che un vantaggio competitivo per il perseguimento degli obiettivi, il rispetto delle regole etiche, lo sviluppo di un forte senso di integrità etica e la trasparenza nella conduzione della propria attività e per questo stabilisce, come principio imprescindibile, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EXTRA.TO

5.1 L'adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.lgs 231/01

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.lgs 231/01, Extra.To ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere alla definizione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "**Modello**") seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della società affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione, mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina, del rischio di commissione dei reati presupposto previsti nel D.Lgs. 231/2001.

Il Modello di Extra.To detta regole e prevede procedure che il Consorzio si impegna a far rispettare al fine di poter beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di uno dei reati previsti nel decreto ed intende costituire, più in generale, un miglioramento delle regole di *governance* societaria.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di gestione aziendale costituito dall'insieme delle procedure e di controllo operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili. Sono stati pertanto adeguatamente valorizzati tutti gli elementi analizzati al cap. 4.

5.2 Adozione e modifica del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è adottato dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera.

Considerato che il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso, di carattere sostanziale, sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione della Società.

Qualora si renda necessario procedere con tempestività le stesse potranno essere approvate dal Presidente o dal Vice Presidente (V e VP) ed essere poi ratificate dal Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza immediatamente successiva.

In particolare, a livello esemplificativo e non esaustivo, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi delle seguenti circostanze di carattere sostanziale:

- interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per il Consorzio e che rendano necessario effettuare una nuova analisi dei rischi;
- significative modifiche dell'assetto societario;
- coinvolgimento della Società in un procedimento ex D.lgs 231/01.

Le modifiche del Modello di carattere formale devono essere apportate dalla funzione interessata e comunicate per l'approvazione a P e VP.

Le modifiche e gli aggiornamenti delle procedure, che sono contenute nel Manuale delle Procedure, devono essere apportate dal responsabile della procedura e comunicate per l'approvazione a P e VP.

Tutte le modifiche e le integrazioni del Modello, e dei documenti richiamati nello stesso, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre a P e VP eventuali modifiche o integrazioni del Modello, di cui dovesse ravvisare l'opportunità nel corso dello svolgimento delle sue funzioni.

5.3 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed *ex post*), volto a ridurre in maniera consistente il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:

- ◆ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Extra.To, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- ◆ rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti della Società;
- ◆ sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di Extra.To, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della Società oltre che alle disposizioni di legge;
- ◆ consentire al Consorzio, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei Reati stessi.

5.4 I Destinatari del Modello

Il Modello ed il Codice Etico disciplinano i comportamenti cui devono attenersi tutti i soggetti che operano per Extra.To, nell'ambito dei rapporti disciplinati nel Modello stesso e nelle procedure, secondo le competenze specificamente individuate.

I soggetti terzi (fornitori, consulenti, partner commerciali) sono destinatari delle previsioni del Codice Etico nei limiti di quanto espressamente formalizzato attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

Tutti i destinatari, come sopra indicati, devono quindi osservare le regole di condotta prescritte dal Modello e dal Codice Etico nonché rispettare, ciascuno per il proprio ambito di competenza, le procedure specifiche richiamate adottando comportamenti idonei al fine di prevenire qualunque situazione illegale o non conforme ai principi ispiratori del Modello e del Codice Etico.

5.5 La struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- **Parte Generale**
Illustra il Modello di *governance* della società, i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso.
- **Codice Etico**
Allegato alla Parte Generale del Modello, raggruppa tutti i principi ai quali si ispira la Società nella conduzione delle proprie attività.
- **Parte Speciale**
Divisa in sezioni, che si riferiscono ciascuna alle specifiche tipologie di Reato analizzate in occasione delle attività di determinazione delle aree a rischio, individua le attività sensibili di commissione dei reati e le relative misure di prevenzione.

▪ **Manuale delle Procedure**

Raccoglie i principi specifici di comportamento che devono regolare l'attività di Extra.To.

Di seguito sono riportati, in estrema sintesi, i principi a cui si è ispirato il Consorzio nella creazione del Modello ed una descrizione delle fasi – di valutazione e gestione del rischio – in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio ovvero i «processi sensibili» sulle cui basi si è potuto redigere il presente documento.

5.6 Caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il presente Modello sono l'*effettività* e l'*adeguatezza*.

L'*effettività* del Modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia.

Tale requisito si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello, anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza, che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'*adeguatezza* di un Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel decreto.

Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo, preventivo e correttivo, che consentano di identificare operazioni o Processi Sensibili con caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Principi cardine cui si è ispirata l'Azienda per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

a) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001, in particolare:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza, posto in stretto contatto con il vertice aziendale e ritenuto in grado di garantire un risultato soddisfacente, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e valutate nel Modello stesso;
- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

b) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno:

- ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;

- in linea di principio, nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.

6. VALUTAZIONE DEL RISCHIO-REATO (RISK ASSESSMENT)

La valutazione del rischio o risk assessment rappresenta il pilastro del processo di gestione del rischio o risk management e consiste nella individuazione e valutazione dei fattori che, nell'ambito delle differenti attività di una organizzazione, possono determinare il rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001.

La Società ha dunque effettuato una attenta analisi del contesto aziendale al fine di rilevare i fattori di rischio e gli elementi di criticità tipici del suo agire, ovvero per identificare in quale area e/o settore di attività e secondo quale modalità vi sia la (potenziale) possibilità di commissione dei reati.

Il lavoro di analisi del contesto consortile, condotto con l'ausilio di consulenti legali, è stato attuato attraverso l'esame della documentazione aziendale (quali disposizioni normative, organigrammi, deleghe, disposizioni organizzative, procedure applicate) ed una approfondita ricognizione della struttura organizzativa e delle attività sociali.

Sono state, inoltre, effettuate una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall'organigramma e dal sistema delle deleghe.

In questa fase ha assunto un ruolo importante l'analisi dei flussi informativi aziendali (le comunicazioni) e dei flussi decisionali, nonché la politica attuata dalla Società (intesa sia come concreta distribuzione del potere che come analisi dei rapporti di forza esistenti tra le diverse unità).

Questa fase preliminare si è proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato e, successivamente, di verificare la tipologia e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

I risultati dell'attività di mappatura sono stati trasfusi nelle diverse Sezioni di Parte Speciale - ognuna relativa a gruppi di reati della stessa tipologia o reati che presentano elementi comuni - in cui sono dettagliate le singole fattispecie con una sommaria descrizione delle stesse, le aree aziendali interessate, i processi sensibili identificati all'esito della fase valutativa ed i principi di comportamento di carattere generale e specifico adottati.

Occorre, infine, rammentare che il Modello Organizzativo non può essere considerato un documento statico, bensì al contrario deve essere visto come uno strumento "vivo" ed in continua evoluzione. Esso potrà infatti essere aggiornato con l'adozione di ulteriori Sezioni di Parte Speciale in seguito alla introduzione di nuovi reati nel D. Lgs. 231/2001, oppure con la previsione di nuove attività sensibili in relazione alle categorie di reati già valutate.

Ovviamente alla base di tale aggiornamento vi sarà sempre l'indispensabile attività di valutazione dei rischi.

6.1 Individuazione delle categorie di reato considerate a "rischio non rilevante"

Preliminarmente si riporta una sintesi della valutazione dei rischi relativa alle categorie di reati per i quali non si è proceduto a redigere una specifica Sezione di Parte Speciale.

In relazione a tali categorie di reati, la Società ritiene che i principi codificati nel presente Modello e nel Codice Etico costituiscano in ogni caso idonei strumenti di prevenzione e gestione del relativo rischio.

REATI PRESUPPOSTO	VALUTAZIONE DEL RISCHIO
Reati di criminalità organizzata (art. 24 <i>ter</i>)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di Extra.To Si tratta invero di condotte che esulano dalla ipotetica accidentale commissione di reati nell'ambito di una struttura societaria che ha come fine unico lo svolgimento di una lecita attività imprenditoriale. La Società, in via prudenziale, ha nondimeno inserito nel proprio codice etico principi e regole di condotta volti ad evitare e stigmatizzare qualsiasi comportamento anche solo prodromico alla realizzazione di tali reati. A ciò si aggiunga che il complesso di norme e procedure operanti nella Società costituisce un serio ostacolo alla realizzazione dei medesimi.
Reati di criminalità organizzata transnazionale (legge n. 146/2006)	Per le medesime ragioni sopra richiamate, i reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di Extra.To
Reati c.d. di falso nummario (art. 25 <i>bis</i>)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di Extra.To ed al suo ambito di attività, in quanto la stessa non dispone né direttamente né indirettamente dei mezzi tecnici idonei a detta attività; altro elemento considerato per escludere la rilevanza di tale categoria sono i limiti previsti per l'eventuale utilizzo di moneta, carte di pubblico credito e valori di bollo nell'esercizio delle proprie attività.
Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 <i>bis</i> .1 e art. 12 legge n. 9/2013)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di Extra.To ed al suo ambito di attività.
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 <i>quater</i>)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di Extra.To La Società non ha rapporti contrattuali con soggetti o società fornitrici o partner commerciali che potrebbero operare in territori potenzialmente sensibili.

<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 <i>quater</i>.1)</p>	<p>I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di Extra.To Tale reato trova invero maggiore possibilità di configurazione nell'ambito di cliniche e strutture sanitarie.</p>
<p>Reati contro la personalità individuale (art. 25 <i>quinquies</i>)</p>	<p>I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di Extra.To Tali fattispecie di reato possono invero trovare applicazione concreta in realtà aziendali che operano nel settore editoriale o dell'audiovisivo, con riferimento a pubblicazioni di materiale pornografico attinente a minori, o, ancora, in imprese che gestiscono siti Internet, che organizzano iniziative turistiche, nelle quali potrebbero ricomprendersi servizi collaterali potenzialmente riconducibili a condotte di sfruttamento della prostituzione minorile. Quanto ai reati connessi alla schiavitù, ove rileva la condotta costituita procacciamento illegale della forza lavoro attraverso il traffico di migranti e la tratta degli schiavi, occorre sottolineare che tali ipotesi di reato si estendono non solo al soggetto che direttamente realizza la condotta illecita, ma anche a chi consapevolmente agevola anche solo finanziariamente la medesima condotta. Nella realtà della Società il rischio-reato in esame pare ragionevolmente non configurabile, salvo potenziali residuali casistiche rappresentate dalla condotta di agevolazione finanziaria consapevole, per le quali valgono le considerazioni svolte al punto precedente in riferimento ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25- <i>quater</i> del Decreto (inserimento di specifico principio nel Codice di Condotta).</p>
<p>Reati di abuso e manipolazione di mercato (art. 25 <i>sexies</i>)</p>	<p>Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di Extra.To ed al suo ambito di attività.</p>
<p>Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 - <i>septies</i>)</p>	<p>Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di Extra.To ed al suo ambito di attività.</p>
<p>Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 <i>octies</i>)</p>	<p>Con riguardo a tale categoria di reati si ritiene che i profili di rischio siano molto limitati e che pertanto i principi contenuti nel Codice Etico, oltre a quanto già previsto con riferimento ad</p>

	altre attività sensibili, risultino idonei strumenti di disciplina e prevenzione degli stessi.
Reati ambientali (art. 25 - <i>undecies</i>)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di Extra.To ed al suo ambito di attività.
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 <i>duodecies</i>)	Con riguardo a tale categoria di reati si ritiene che i profili di rischio siano molto limitati e che pertanto i principi contenuti nel Codice Etico, oltre a quanto già previsto con riferimento ad altre attività sensibili, risultino idonei strumenti di disciplina e prevenzione degli stessi.
Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 <i>terdecies</i>)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di Extra.To Tali reati trovano invero applicazione nei confronti di società che operano nel settore editoriale o dell'audiovisivo, con riferimento a pubblicazioni di materiale di propaganda xenofoba e/o razzista, o, ancora, in imprese che gestiscono siti Internet.
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 <i>quaterdecies</i> D. Lgs. 231/01)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di Extra.To ed al suo ambito di attività non essendovi alcuna possibilità di contatto con il settore delle competizioni sportive; allo stesso modo è contro l'interesse della Società ed inconciliabile con i fini che essa si pone l'organizzazione del giuoco del lotto, di scommesse o di concorsi pronostici.
Reati di contrabbando (art. 25 <i>sexiesdecies</i>)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di Extra.To ed al suo ambito di attività.

6.2 Individuazione delle categorie di reato considerate “a rischio”

Nella fase di aggiornamento del Modello sono state verificate nuovamente tutte le aree maggiormente esposte a rischio ed i relativi processi sensibili.

Dall'analisi dei rischi condotta da Extra.To, ai fini dell'attuazione del D.lgs 231/01, è emerso che le attività sensibili, che saranno dettagliate nelle singole sezioni di Parte Speciale, riguardano allo stato attuale le seguenti categorie di reati:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione – Parte Speciale, Sezione A
- Reati Societari – Parte Speciale, Sezione B

Delitti informatici, trattamento illecito di dati e delitti in violazione del diritto d'autore – Parte Speciale, Sezione C

- Reati fiscali – Parte Speciale, sezione D



I «processi sensibili», identificati all’esito della fase valutativa in esame, sono descritti analiticamente nelle relative Sezioni di Parte Speciale del presente Modello alle quali si rinvia.

Il Modello potrà essere implementato con ulteriori Sezioni di Parte Speciale relative a reati di nuova introduzione nel D.lgs 231/01 o a nuove attività sensibili, in relazione alle categorie di reati già valutate qualora, a seguito dell’aggiornamento del processo di valutazione dei rischi o delle attività societarie, Extra.To dovesse rilevare l’esistenza di nuove aree sensibili con riferimento alle fattispecie criminose già prese in considerazione.

7. GESTIONE DEL RISCHIO-REATO (RISK MANAGEMENT)

Una volta individuate le aree sensibili della Società ed i profili di rischio è necessario gestire o governare tale rischio, al fine di raggiungere la finalità che ci si prefigge con l’adozione del Modello organizzativo.

In particolare, sulla base dei processi sensibili, come sopra individuati, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio reato; si sono quindi individuate le azioni atte a migliorare o integrare le attuali procedure interne ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello “efficace”.

I prossimi paragrafi analizzeranno dunque gli strumenti fondamentali approntati dalla Società per gestire e prevenire il rischio di commissione dei reati.

7.1 Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo preventivo

In seguito all’attività di definizione dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbe configurarsi la possibilità di commettere i reati richiamati dal D.Lgs.231/01, sono stati elaborati i protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio–reato rilevate nell’attività di mappatura.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite le implementazioni necessarie, con riferimento al rispetto dei seguenti principi:

- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l’attività in concreto svolta.

L’obiettivo che Extra.To si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.

Le procedure di comportamento indicate nel Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione dei poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al modello – già utilizzati o operanti nell’ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D.Lgs. 231/01.



Qualora nell'ambito della prassi applicativa delle procedure dovessero emergere fattori critici, Extra.To provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia al Manuale delle Procedure e alle singole Sezioni di Parte speciale.

7.2 Diffusione del modello organizzativo

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Extra.To garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute e del sistema disciplinare, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili, secondo le modalità di seguito indicate.

La diffusione è improntata ai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai destinatari, diversi per ruolo e responsabilità, consapevolezza sui principi di comportamento e di controllo.

La comunicazione dell'adozione e la trasmissione del Modello nella sua versione integrale e aggiornata è data via e-mail a cura del servizio "Legale e rapporti con Enti".

Una copia cartacea integrale, in consultazione, è a disposizione degli interessati presso la Segreteria Consortile.

7.3 Formazione e informazione dei dipendenti

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione può avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro o dell'inizio del rapporto di collaborazione, attraverso un corso specifico o attraverso corsi di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione, hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati contemplati dal decreto.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.Lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa D.Lgs. 231/01 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

In particolare, a completamento delle attività di formazione, è prevista la compilazione di questionari e di dichiarazioni attestanti l'avvenuta formazione.



7.4 Informazione a Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Società di revisione

Il presente Modello viene formalmente consegnato a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ed ai Sindaci al momento della formale adozione dello stesso. Dell'avvenuta adozione viene, inoltre, data notizia alla Società di Revisione.

7.5 Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi

Extra.To promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo ed in generale a chiunque abbia rapporti professionali con la Società.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione sulla politica e sulle procedure adottate dalla Società, è facoltà della stessa di inserire nei contratti con i Soggetti Terzi una clausola specifica con la quale le parti contraenti riconoscono ed accettano i principi del Codice Etico.

8. IL SISTEMA DI CONTROLLO - L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

8.1 Individuazione e requisiti dell'OdV

L'esenzione della Società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6 I comma lettera b) e d) del D.Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo, che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento del medesimo.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione citata il Consiglio di Amministrazione di Extra.To ha provveduto a nominare tale Organo di Vigilanza identificandolo nella figura dei Sindaci e, quindi, del Collegio Sindacale, in quanto gli stessi appaiono le figure più idonee ad assolvere i compiti che la legge attribuisce all'OdV.

L'OdV nel caso in cui si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico potrà, a sua discrezione, avvalersi dell'ausilio di consulenti.

Tale Organismo, in linea con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la giurisprudenza in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

□ **autonomia e indipendenza:**

i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che i membri dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbiano mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

A garanzia dell'indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni è previsto che l'Organismo di Vigilanza riferisca al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione.

□ **onorabilità:**

i componenti dell'OdV non hanno riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs 231/01 ovvero la condanna ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

- professionalità ed imparzialità:
i componenti dell'OdV possiedono competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- continuità d'azione:
i componenti dell'OdV svolgono in modo costante le attività necessarie per la vigilanza del Modello.
- disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari:
a dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio fondo spese, di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui potrà disporre per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei compiti. Tale budget è approvato, nell'ambito del complessivo budget aziendale, dal Consiglio di Amministrazione.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV, il quale potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività.

8.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di vigilanza restano in carica per tre anni ed il mandato può essere rinnovato a discrezione del CdA per uguale periodo di tempo.

In ogni caso, ciascun componente, rimane in funzione fino alla nomina del successore.

Qualora le caratteristiche dei componenti dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico, il CdA procederà alla revoca del suo incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo ai membri dell'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Nel caso in cui l'OdV o uno dei suoi membri sia legato da un rapporto di dipendenza con la Società l'incarico decadrà automaticamente al risolversi di tale rapporto.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, ad esso addebitabile, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;

- una sentenza di condanna passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la violazione del dovere di riservatezza relativo all'identità delle funzioni aziendali che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato, fatta salva la facoltà di agire nelle competenti sedi per il risarcimento dei danni subiti in conseguenza del comportamento dello stesso.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza (o di uno dei suoi membri) e la nomina di un Organismo di Vigilanza *ad interim* (o la nomina di un nuovo membro).

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

In questo caso, così come in caso di naturale cessazione del mandato, ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del successore.

8.3 Funzioni e poteri dell'OdV

I compiti propri dell'OdV possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- valutare la reale efficacia ed adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti nel decreto ed oggetto di valutazione aziendale;
- vigilare sul funzionamento del Modello proponendo agli Organi competenti eventuali aggiornamenti, che dovessero emergere a seguito dell'attività di verifica e controllo, o allo scopo di adeguarlo ai mutamenti normativi o alle modifiche della struttura aziendale;
- vigilare sull'attività di diffusione e sull'attività di formazione ed informazione relative al Codice Etico e al Modello;
- ricevere segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, assicurando la riservatezza sull'identità del segnalante;
- riferire alle competenti autorità aziendali il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello da parte dei destinatari dipendenti dalla Società, al fine dell'applicazione delle rispettive sanzioni;
- vigilare sull'applicazione delle sanzioni disciplinari da parte degli organi a ciò deputati;
- ricevere e gestire i flussi informativi periodici, specifici e generici da parte delle funzioni aziendali.

L'OdV adempie ai doveri di cui sopra, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza.

Per un efficace svolgimento delle proprie funzioni all'OdV è assegnato il compito di:

- condurre ricognizioni periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;

- con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, effettuare periodicamente verifiche ispettive volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure ed i controlli previsti all'interno dello stesso siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- concordare con il responsabile dell'Area interessata le opportune azioni correttive ove a seguito delle verifiche si rilevi una condizione di criticità;
- condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello a seguito di segnalazioni pervenutegli;
- promuovere idonee iniziative dirette alla diffusione e conoscenza del Modello da parte di tutto il personale anche attraverso appositi incontri di formazione;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni a P e VP qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare.
- all'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva redigere verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro.

È compito dell'OdV:

- definire un piano delle attività, almeno su base semestrale, da comunicare al Consiglio di Amministrazione;
- comunicare al Consiglio di Amministrazione, ed alle aree aziendali coinvolte, il piano delle verifiche relativo allo specifico ambito di attività, al fine di consentire a ciascuna Area l'assunzione delle misure organizzative necessarie allo svolgimento delle verifiche pianificate;
- documentare le attività di controllo e verifica svolte e conservare tutta la documentazione prodotta nel corso delle suddette;
- verificare le eventuali evoluzioni normative e/o giurisprudenziali rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello e, più in generale, del Decreto, informandone tempestivamente il Presidente e Vice Presidente.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l'OdV:

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni, nei limiti del budget eventualmente approvato;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

8.4 Obblighi di informazione all'OdV

L'OdV riceve da parte dei Destinatari i flussi informativi aventi ad oggetto tutte le notizie e le informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei fatti di reato ex D.lgs. 231/01, dell'adeguatezza, dell'aggiornamento e del rispetto del Modello e del Codice Etico, nonché ogni altra informazione



ritenuta utile ai fini del miglioramento del Modello, del Codice Etico e degli altri documenti in esso richiamati.

In ogni caso, ogni soggetto operante per conto della Società ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare violazioni del Modello, dei suoi principi generali e di controllo e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità o inefficacia.

Per il dettaglio degli obblighi di informazione e comunicazione nei confronti dell'OdV nell'ambito delle aree sensibili si rinvia alle Parti Speciali del presente Modello nonché alla procedura "Flussi informativi verso l'OdV".

8.5 Obblighi di segnalazione

A tutela dell'integrità della Società, tutte le funzioni di Extra.To hanno l'obbligo di segnalare all'OdV le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (c.d. "segnalazioni").

In ogni caso, ogni soggetto operante per conto della Società ha l'obbligo di trasmettere all'OdV altresì tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare violazioni del Modello, dei suoi principi generali e di controllo e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

Le segnalazioni dei reati di rilevanza 231 e delle violazioni del Modello devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire all'OdV di effettuare le dovute verifiche.

L'OdV può prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime solo ove queste siano adeguatamente circostanziate, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni fondate su mere voci o sospetti.

La modalità di trasmissione di tali informazioni dovrà essere diretta e dovrà avvenire in forma scritta.

Al fine di facilitare l'acquisizione delle informazioni necessarie allo svolgimento dei suoi compiti l'OdV predispone apposita modulistica dandone apposita diffusione.

In alternativa, è stato attivato un indirizzo di posta elettronica intestato all'OdV al quale le funzioni aziendali possono inviare le loro segnalazioni.

Qualora l'oggetto della segnalazione riguardi uno dei membri dell'OdV, la segnalazione stessa è rivolta attraverso la modulistica cartacea direttamente al Consiglio di Amministrazione, che procederà secondo quanto indicato al paragrafo 9.2.

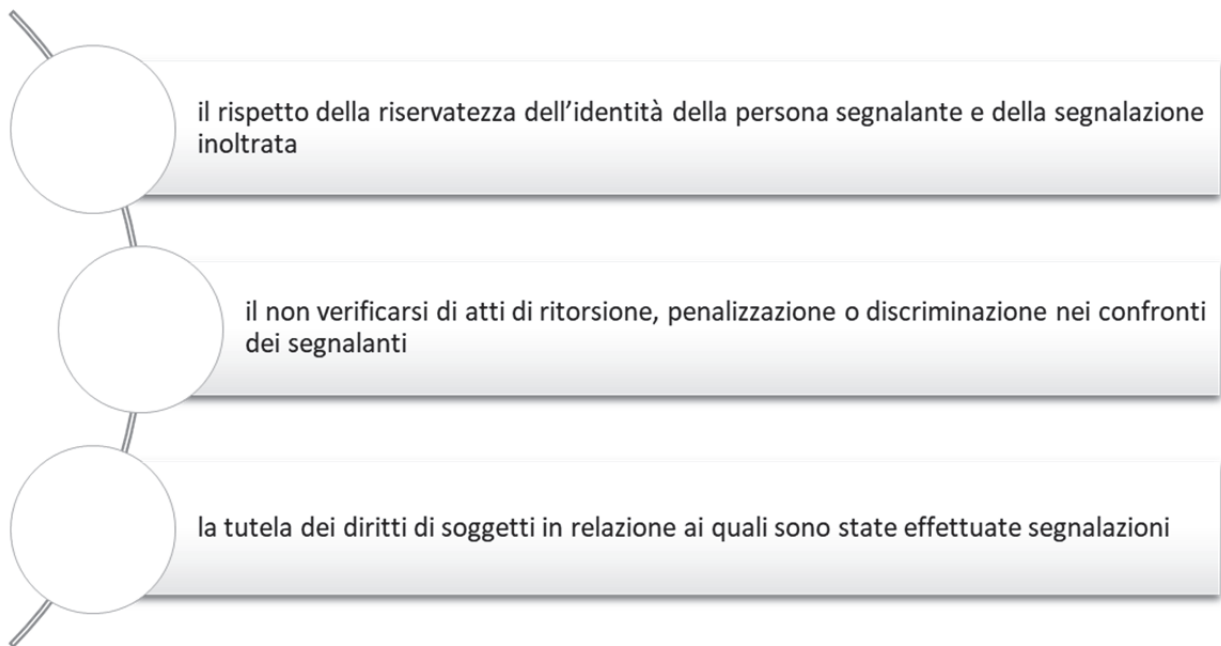
Qualora all'esito dell'attività di accertamento interno condotta dall'OdV ovvero al termine di un procedimento penale, civile o amministrativo, risulti l'infondatezza della segnalazione e risulti altresì che la stessa è stata effettuata con dolo o colpa grave, il segnalante è sanzionato, a seguito di procedimento disciplinare, secondo quanto indicato nel capitolo seguente.

8.6 Tutela del segnalante

A norma dell'art. 6, comma 2 *bis* D. Lgs. 231/2001, inoltre, tutte le funzioni aziendali e tutti coloro che operano per la Società sono tenuti ad assicurare la riservatezza sull'identità dei soggetti aziendali che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.

Tale riservatezza deve essere assicurata durante tutte le fasi della gestione della segnalazione, al fine di scongiurare qualunque atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In osservanza del dovere di riservatezza, le informazioni acquisite dall'OdV saranno trattate in modo tale da garantire:



Ogni informazione, segnalazione o report è conservata a cura dell'OdV in un archivio strettamente riservato.

Qualora, nell'ambito di un procedimento disciplinare, 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 è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Gravano sul responsabile del procedimento disciplinare gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i membri dell'OdV.

È severamente vietato a qualunque funzione aziendale, di ogni ordine e grado, porre in essere atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di altra funzione aziendale che abbia segnalato condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Sono pertanto da considerarsi in ogni caso nulli e privi di qualsiasi effetto giuridico sia il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, sia il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.



Qualunque funzione aziendale che intraprenda iniziative ritorsive o discriminatorie contro il segnalante o comunque, in generale, violi il dovere di riservatezza e le misure di tutela dell'identità del segnalante integra un illecito disciplinare ed è pertanto sanzionabile secondo quanto indicato nel capitolo seguente.

Le funzioni aziendali che subiscono misure ritorsive o discriminatorie in conseguenza della segnalazione di reati presupposto o di violazioni del Modello possono denunciare tali misure all'Ispettorato Nazionale del lavoro, personalmente ovvero attraverso le organizzazioni sindacali dagli stessi indicate.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità, trattando i dati e i documenti oggetto della segnalazione nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione ed effettuare le indagini opportune.

La violazione del dovere di riservatezza e delle misure di tutela dell'identità del segnalante è giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV.

Qualora all'esito dell'attività di accertamento interno ovvero al termine di un procedimento penale, civile o amministrativo, risulti l'infondatezza della segnalazione e risulti altresì che la stessa è stata effettuata con dolo o colpa grave, il segnalante è sanzionato, a seguito di procedimento disciplinare, secondo quanto indicato nel capitolo seguente.

8.7 Funzione di monitoraggio dell'OdV delle attività aziendali conseguenti

L'OdV, nell'ambito della gestione delle segnalazioni, verifica che le competenti funzioni consortili:

- valutino ed eventualmente adottino misure correttive conseguenti alle criticità riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza o all'esito dell'attività ispettiva posta in essere a seguito di segnalazioni di cui al par. 8.5;
- valutino l'avvio dell'iter disciplinare ed eventualmente erogino sanzioni disciplinari, nel rispetto di quanto previsto dal Sistema disciplinare.

L'OdV vigila, inoltre, sul rispetto del Modello con riferimento al divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

8.8 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, almeno semestrale, nei confronti del CdA, tramite invio di una relazione informativa, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

È inoltre prevista una informativa continuativa nei confronti del Presidente e del Vice Presidente sulla normale operatività dell'Organismo, quali verifiche svolte, attività formative, evoluzioni della normativa di riferimento.



L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dal CdA e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Le riunioni con gli Organi interessati devono essere verbalizzate e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

8.9 Verifiche sull'adeguatezza del Modello

L'OdV può effettuare periodicamente specifiche verifiche sull'adeguatezza del Modello e sulla sua efficacia.

A tal fine viene svolta un'attività di verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese, delle verifiche a campione eventualmente svolte e della sensibilizzazione dei destinatari del Modello rispetto all'applicazione dello stesso.

Il piano delle verifiche, che avrà ad oggetto il riesame del rischio-reato nelle varie attività sensibili individuate, avrà cadenza semestrale. Diversamente il piano delle verifiche finalizzato alla ricognizione delle attività aziendali non ritenute a rischio di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto avrà cadenza annuale.

L'OdV può avvalersi del supporto delle funzioni, che di volta in volta si rendano necessarie, interne o esterne, nel rispetto degli accordi contrattuali e del budget accordatogli.

Tali funzioni sono tenute all'osservanza degli stessi doveri di riservatezza che gravano sui componenti dell'OdV.

Le verifiche ed il loro esito sono inserite nei report previsti dal Modello.

8.10 Conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti dal Modello Organizzativo vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base (informatico o cartaceo) strettamente riservato per un periodo di 10 anni.

L'accesso ai dati del *data base* è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza e a persone da questi delegate e autorizzate.

Tali ultimi soggetti, nel consultare le informazioni contenute nel *data base*, sono tenuti ad osservare gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza dei segnalanti, cui sono tenuti i membri dell'OdV; eventuali violazioni di tali doveri costituiscono, per i soggetti appartenenti alla Società, illecito disciplinare e comportano la responsabilità prevista dal capitolo seguente.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 Funzione del sistema disciplinare. Principi generali

I comportamenti realizzati in violazione del Modello Organizzativo, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutti i protocolli/procedure volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato e dei processi strumentali, da parte delle funzioni di Extra.To sono sanzionati a termini dell'art. 6, 2° comma, lettera e), e dell'art. 7, 4° comma, lett. b) del D.Lgs. 231/01.



La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un soggetto appartenente alle funzioni di Extra.To costituisce quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

9.2 Condotte sanzionabili

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio: la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico;
- 5) le violazioni del dovere di riservatezza e delle misure di tutela dell'identità delle funzioni aziendali che segnalano reati presupposto o violazioni del Modello;
- 6) iniziative ritorsive o discriminatorie, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamenti ritorsivi o discriminatori o mutamenti di mansioni, contro funzioni aziendali che segnalano reati presupposto o violazioni del Modello;
- 7) segnalazioni rivelatesi infondate ed effettuate con dolo o colpa grave all'esito dell'attività di accertamento interno condotta dall'OdV ovvero all'esito delle risultanze di un procedimento penale, civile o amministrativo.

9.3 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

L'art. 2104 c.c. individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente ovvero dalla contrattazione collettiva applicata.

Le infrazioni verranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati assicurando le seguenti garanzie:

- in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare è prevista la previa contestazione dell'addebito al dipendente e l'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- il provvedimento disciplinare deve essere motivato e comunicato al dipendente per iscritto;
- ai fini della graduazione della sanzione, si tiene conto di precedenti disciplinari a carico del dipendente e dell'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e delle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte di Presidente / Vice Presidente che è il soggetto responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari.

9.4 Misure nei confronti dei soggetti che operano per Extra.To

La violazione, da parte dei soggetti che operano per Extra.To, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari, delle funzioni svolte e delle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Con riferimento ai soggetti che operano per Extra.To in forza di uno dei Contratti di Service che intercorrono tra il Consorzio e le Consorziato, in caso di illeciti disciplinari passibili di sanzione disciplinare, Extra.To provvede a:

- effettuare formale contestazione alla Società Consorziata cui appartiene il soggetto affinché la stessa, in qualità di ente distaccante, provveda all'applicazione della relativa sanzione disciplinare secondo il CCNL applicato;
- richiedere un riscontro alla Consorziata circa l'effettiva irrogazione della sanzione disciplinare con specifica indicazione della tipologia della stessa;
- sollevare il soggetto dalla funzione cui era stato adibito qualora, in caso di violazioni gravi, la Consorziata non abbia adottato i necessari provvedimenti. In queste ipotesi, infatti, Extra.To, attraverso P e VP, potrà pretendere che il soggetto non venga più impiegato in funzioni Consortili.

Dell'avvenuta contestazione e della verifica in ordine alla circostanza che il provvedimento abbia avuto seguito o, in caso negativo, dell'esclusione del soggetto da qualsiasi funzione consortile, P e VP sono tenuti a dare avviso all'OdV.

Per quanto attiene, invece, a soggetti che operano per Extra.To in forza di contratti di consulenza, in caso di illeciti, è facoltà di P e VP di proporre al CdA recedere con effetto immediato dal contratto.

Dell'avvenuta applicazione della misura sanzionatoria è data pronta comunicazione all'OdV da parte di P e VP.

9.5 Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, e formalmente anche il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Vice Presidente la notizia.

Il Consiglio di Amministrazione, su impulso del Presidente o del Vice Presidente, convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, c.c. Attese le funzioni di OdV svolte dai Sindaci, le violazioni commesse da questi ultimi verranno valutate anche ai fini di un'eventuale revoca dall'incarico di OdV.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabile) da parte dei revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, e formalmente anche il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

9.6 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi

I comportamenti in violazione del Codice Etico posti in essere da soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, per quanto attiene ai principi applicabili agli stessi, possono condurre alla risoluzione dei rapporti secondo quanto previsto dalle clausole che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti.