 ACI Infomobility	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
		Del:	27/10/2022

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

## **ACI INFOMOBILITY S.P.A.**

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**  
**“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE”**

*INTEGRATO CON IL*


### **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA** **CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

**AI SENSI DELLA L. 190/2012 E DEL D. LGS. 33/2013 E S.M.I.**

## **PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE**


**Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data: 27/10/2022**

*Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso. Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge.*


	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
		Del:	27/10/2022

## INDICE

<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b> .....	<b>1</b>
<b>DEFINIZIONI E RIFERIMENTI</b> .....	<b>4</b>
<b>1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>6</b>
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti dipendenti da reato presupposto.....	6
1.2 Fattispecie di reato.....	7
1.3 Ambito territoriale di applicazione del Decreto.....	15
1.4 Apparato sanzionatorio .....	16
1.5 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: adozione ed esonero della responsabilità .....	17
1.6 La legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione .....	19
1.7 I Destinatari del Modello.....	20
1.8 Cenni su Linee guida di Categoria di riferimento .....	20
<b>2 LA REALTÀ SOCIETARIA: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO</b> .....	<b>21</b>
2.1 Regolamento di governance delle società controllate da ACI .....	22
2.2 L’Assetto di Governance .....	23
2.3 Organi e Competenze .....	23
2.4 Struttura Organizzativa .....	25
2.5 Gli strumenti di Governance .....	25
2.6 Il sistema di deleghe e procure .....	26
2.7 Utilizzo e gestione delle risorse finanziarie.....	27
<b>3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .....	<b>28</b>
3.1 La metodologia adottata.....	28
3.2 Il progetto di Aci Infomobility S.p.A. per l’aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Ex D. Lgs. 231/2001.....	29
3.3 I Principi General Preventivi .....	31
3.4 Rinvio: Il Codice etico e il Sistema disciplinare .....	33
3.5 Modalità di Aggiornamento e adeguamento.....	33
<b>4 L’ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>35</b>
4.1 Requisiti e funzioni .....	35
4.2 Nomina e compenso .....	36
4.3 Durata dell’incarico e cause di cessazione.....	36
4.4 Le Risorse a disposizione dell’Organismo di Vigilanza .....	37
4.5 Poteri e Responsabilità dell’Organismo di Vigilanza .....	37
4.6 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza - Flussi informativi ...	38
4.7 Segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing.....	40
4.7.1 Il sistema di whistleblowing .....	40
4.7.2 Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni	41
4.7.3 Obblighi e requisiti sistema di segnalazione (whistleblowing) .....	41
4.8 Raccolta e archiviazione delle informazioni .....	41
4.9 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	42
4.10 Rapporto con il Collegio Sindacale e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.....	42
<b>5 COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE</b> .....	<b>44</b>
5.1 Premessa .....	44
5.2 Comunicazione e Diffusione del Modello .....	45
5.3 Piano Formativo.....	45

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

5.4	Diffusione ai dipendenti .....	46
5.5	Contenuti della sessione formativa .....	46
5.6	Diffusione ai Collaboratori Esterni .....	47
<b>6</b>	<b>ADOZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>48</b>

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

## DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

**Aree Sensibili:** processi aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e norme correlate o successive modifiche e integrazioni;

**CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato agli Esponenti Aziendali della Società;

**Codice Etico:** il Codice portante i principi valoriali e comportamentali definiti dalla ACI Infomobility S.p.A.;

**Collaboratori:** i soggetti aventi rapporti di lavoro diversi da quello subordinato e di distacco;

**D. Lgs. 231/2001 o il Decreto:** il D. Lgs. dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;

**Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello:** coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;

**Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti;

**Esponenti Aziendali:** tutti i dipendenti e collaboratori, coloro che hanno poteri di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza<sup>1</sup>, aventi un rapporto di lavoro con la Società, compresi i membri degli Organi Societari;

**Fornitori:** i fornitori di beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli Outsourcers, non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, bensì da rapporti contrattuali;

**Flussi informativi:** dati e informazioni che i soggetti indicati sono obbligati a fornire all'Organismo di Vigilanza della Società periodicamente o "ad evento";

**Legge, 30/11/2017 n° 179:** Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (17G00193) (GU n.291 del 14-12-2017). Vigente al: 29-12-2017;

**Linee Guida:** Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 Approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 (aggiornate al giugno 2021);

**Modello (o "MOG"):** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, D. Lgs. n. 231/2001;


**Organi Sociali:** l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;

**Organismo di Vigilanza o OdV:** ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) D. Lgs. 231/01, l'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

**P.A.:** ogni ente di natura pubblica e società a partecipazione pubblica, comprese le Autorità di vigilanza. Con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, sono considerati gli esponenti di essa, in veste di "pubblici ufficiali" o di "incaricati di un pubblico servizio".

**Partners:** le controparti contrattuali con le quali la Società intrattenga una forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. A.T.I., joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere);


<sup>1</sup> Cfr. art. 5 del D. Lgs. 231/01

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

**Protocollo:** insieme dei presidi procedurali e comportamentali e delle attività di controllo poste in essere al fine di ridurre il rischio di commissione di reato;

**Reati:** le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;

**Società:** ACI Infomobility S.p.A.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

## 1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 riporta il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (da ora: il Decreto) dal titolo “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”, la quale introduce per la prima volta nell’ambito del nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, anche sprovvisti di personalità giuridica, per i reati posti in essere da parte di coloro che agiscono in nome e per conto dell’Ente che rappresentano, nell’interesse o vantaggio dello stesso.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede la responsabilità delle persone giuridiche come conseguenza di determinate categorie di reato poste in essere a suo vantaggio o interesse da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell’Ente, attribuendo il compito del relativo accertamento al giudice penale di regola nell’ambito dello stesso procedimento nel quale viene accertata la sussistenza o meno del reato presupposto.

Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio dell’ente e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio del proprio ente, da amministratori e/o dipendenti.

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono la possibilità per l’Ente di **non incorrere nella responsabilità amministrativa** dipendente da reato se prova che:

- a. prima della commissione del reato, **l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione e Gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il **compito di vigilare** sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell’Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c. i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e Gestione.

### 1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTI DA REATO PRESUPPOSTO


L’articolo 5 del decreto legislativo 231 del 2001, rubricato “*Responsabilità dell’Ente*”, stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono sussistere contemporaneamente per poter imputare all’Ente la responsabilità del reato.

Il primo comma circoscrive la responsabilità amministrativa dell’Ente ai soli reati commessi “*nel suo interesse o a suo vantaggio*”; la previsione introduce così un primo presupposto “*oggettivo*” di connessione tra un fatto di reato commesso dalla persona fisica e la persona giuridica, che risponde alla modalità finalistica del reato stesso, quale la sua attitudine a realizzare un interesse per la società o un vantaggio per questa.

Il comma 2 dell’articolo 5 del d.lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell’ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La sopra citata norma va letta in combinazione con quella dell’articolo 12, primo comma, lettera a), ove si stabilisce un’attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “*l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*”. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l’interesse proprio che quello dell’ente, quest’ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l’interesse dell’agente rispetto a quello dell’ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I suddetti termini risultano alternativi: l'"interesse" ha un'indole soggettiva, inequivocabilmente riferibile alla sfera volitiva del soggetto (persona fisica) che agisce, suscettibile di una valutazione *ex ante*, consistente nella finalizzazione della condotta rispetto ad un'esigenza dell'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Situazione d'interesse che può risultare "*esclusiva o concorrente*" per l'ente, purché non esclusiva rispetto all'autore del reato o al terzo, in tal caso venendo meno il richiesto presupposto oggettivo.

Diversamente, la natura del vantaggio è oggettiva e opera *ex post*: anche in assenza di un fine *pro-società* la realizzazione di un risultato utile per l'ente collettivo, causalmente derivante dalla condotta posta in essere dall'autore del reato, è in grado di incardinare la responsabilità del soggetto metagiuridico.

Il concetto di "vantaggio" è più ampio di quello di interesse e non presuppone necessariamente il conseguimento di un'utilità economica, potendo limitarsi a sostanziare ad es. l'acquisizione di particolari posizioni nel mercato, ovvero di una condizione di preferenza.

Quanto al presupposto soggettivo, sempre il cit. art. 5 opera una distinzione categoriale tra coloro che rivestono una funzione di gestione e rappresentanza dell'ente collettivo e coloro che svolgono mansioni meramente esecutive sotto la direzione ed il controllo dei primi.

Ne consegue una diversificazione dell'onere probatorio: nella prima ipotesi, di rilievo difensivo a carico dell'ente, nella seconda, dimostrativo della responsabilità e a carico dell'Accusa.

Dal lato soggettivo si distinguono due categorie di Esponenti aziendali<sup>2</sup>:

- **soggetti in "posizione apicale"**, (art. 5, comma 1, lett. a), quali "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso";
- **soggetti "sottoposti"**, (comma 1, lett. b), quali lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all'ente (es. consulenti e *outsourcers*), ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (articolo 8 D. Lgs. 231/01).


## 1.2 FATTISPECIE DI REATO

Nel corso degli ultimi anni le fattispecie di reato previste all'interno del D. Lgs. 231/01 hanno subito un notevole ampliamento coerentemente con quanto dichiarato dal legislatore nella lettera accompagnatoria all'emanazione del Decreto:

*"[...] favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati, potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento"*.

La possibilità offerta dal decreto di ampliare la gamma dei reati contemplati rende lo strumento giuridico efficace; sarà possibile per il legislatore, in questo modo, ricondurre all'operatività aziendale quei reati che di volta in volta si reputano rientranti nel campo di azione dell'ente, in coerenza con le dinamiche sociali ed economiche, e allo stesso tempo prevedendo, come requisito di efficacia del sistema dei controlli aziendali, un costante aggiornamento ed adeguamento del modello.

<sup>2</sup> Nel seguito unitariamente indicati quali soggetti legati da un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, anche dirigenziale, con la società ed operanti nel suo nome/interesse.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022


In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.<sup>3</sup>

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nella seguente tabella:

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
1	24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
2	24-Bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
3	24-Ter	Delitti di criminalità organizzata
4	25	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
5	25-Bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6	25-Bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
7	25-Ter	Reati societari
8	25-Quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
9	25-Quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
10	25-Quinquies	Delitti contro la personalità individuale
11	25-Sexies	Reati di abuso di mercato
12	25-Septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
13	25-Octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
14	25-Octies. 1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
15	25-Novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
16	25-Decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17	25-Undecies	Reati Ambientali
18	25-Duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19	25-Terdecies	Razzismo e Xenofobia

<sup>3</sup> L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
20	25-Quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21	25-Quinquesdecies	Reati Tributari
22	25-Sexiesdecies	Contrabbando
23	Reati transazionali	Reati transnazionali
24	25-Septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
25	25-Duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Di seguito, si riporta il dettaglio dei reati inclusi nei suddetti articoli del Decreto.

Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A.<sup>4</sup>

- *malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);*
- *indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)<sup>5</sup>;*
- *frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);*
- *truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.)<sup>6</sup>;*
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);*
- *frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)<sup>7</sup>.*
- *reati di cui all'art. 2 della Legge n. 898 del 23 dicembre 1986 in materia di controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell'olio di oliva (Conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 27 ottobre 1986, n. 701);*
- *peculato (art. 314 c.p.);*
- *peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);*
- *concussione (art. 317 c.p.)<sup>8</sup>;*
- *corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)<sup>9</sup>;*
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);*
- *circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);*
- *corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);*
- *induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)*
- *corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);*
- *pene per il corruttore (art. 321 c.p.);*
- *istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);*
- *peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi della C.E.E. o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322-bis c.p.)<sup>10</sup>;*
- *abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);*
- *Traffico di influenze illecite (346-bis c.p.)<sup>11</sup>.*

<sup>4</sup> Come da ultimo novellati dalla legge 27 maggio 2015 n. 69, dalla Legge n. 3 del 2019 nonché da ultimo dal Decreto-legge 25 febbraio 2022, n. 13, entrato in vigore il 26 febbraio 2022.

<sup>5</sup> Così come novellato dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, nonché da ultimo dal Decreto Legge 27 gennaio 2022, n. 4 convertito con modificazioni dalla Legge 25/2022.

<sup>6</sup> Così come novellato dall'art. 8, comma 1 del D. Lgs. 10 aprile 2018 n.36.


<sup>7</sup> Così come modificato dall'art. 9, comma 1 del D. Lgs. 10 aprile 2018 n. 36.

<sup>8</sup> Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b) della Legge 9 gennaio 2019, n. 3.

<sup>9</sup> Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. n) della Legge 9 gennaio 2019, n. 3.

<sup>10</sup> Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. o) n.2 e n.3 della Legge 9 gennaio 2019, n. 3.

<sup>11</sup> Da ultimo introdotto con la Legge 9 gennaio 2019, n. 3

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

Art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- *accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);*
- *detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso e sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)<sup>12</sup>;*
- *intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)<sup>13</sup>;*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);*
- *frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);*
- *perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (Decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 convertito in legge con modifiche dalla legge 18 novembre 2019, n. 133 Articolo 1).*

Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata:

- *associazione a delinquere (art. 416 c.p.);*
- *associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);*
- *scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)<sup>14</sup>;*
- *sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);*
- *riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);*
- *tratta di persone (art. 601 c.p.);*
- *traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601-bis c.p.);*
- *acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);*
- *promozione, organizzazione, finanziamento ecc. dell'immigrazione clandestina (art. 12, D. Lgs. n. 286/1998);*
- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d. P.R. n. 309/90);*
- *Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)<sup>15</sup>.*

Art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:


- *falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);*
- *alterazione di monete (art. 454 c.p.);*
- *spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);*
- *spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);*
- *falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);*
- *contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);*
- *fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);*

<sup>12</sup> Come novellato dalla Legge 23 dicembre 2021 n. 238

<sup>13</sup> Come novellato dalla Legge 23 dicembre 2021 n. 238

<sup>14</sup> Così come modificato dalla legge 21.5.2019, n. 43

<sup>15</sup> Cfr. art.2 della legge 18 aprile1975, n. 110 così come novellato dall'art. 5, comma 1, lett. b), n. 2 del D. Lgs. 10 Agosto 2018, n. 104

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Art. 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

Art. 25-ter, Reati societari:


- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c. così come modificato dal D. Lgs. 39/2010, in attuazione della direttiva 2006/43/CE);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggravi (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.)<sup>16</sup>;
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)<sup>17</sup>.

Art. 25-quater, Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:

- associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis 1 c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies 1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies 2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);

<sup>16</sup> Come modificato dal D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38, che ha altresì introdotto il reato di "Istigazione alla corruzione" e dall'art. 1, comma 5, lett. a) della Legge 9 gennaio 2019, n.3

<sup>17</sup> Abrogato ultimo comma dall'art. 1, Legge 9 gennaio 2019 n. 3

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- *misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D. Lgs. 15.12.1979, n. 265 conv. con l. 6.2.1980, n. 15) nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.*

Art. 25-quater.1, Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale:

- *riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);*
- *prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);*
- *pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);*
- *detenzione o accesso a materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.)<sup>18</sup>;*
- *pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);*
- *iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);*
- *tratta di persone (art. 601 c.p.);*
- *acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);*
- *intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)<sup>19</sup>;*
- *adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)<sup>20</sup>;*

Art.25-sexies, Abusi di mercato:

- *abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58 del 1998)<sup>21</sup>;*
- *manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58 del 1998).*

Art. 25-septies, Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.)<sup>22</sup> e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 c.p.)<sup>23</sup>, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Art. 25-octies<sup>24</sup>, Reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio<sup>25</sup> (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) e, da ultimo, auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

Art. 25-octies. 1, Reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (Art. 493-quater c.p.) e, da ultimo, frode informatica (art. 640-ter c.p.).

Art.25-novies, Delitti in materia di diritto d'autore:

- *in tema di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies l. 22 aprile 1941, n. 633).*

Art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (cfr. art. 377 bis c.p.).

Art. 25-undecies, Reati ambientali<sup>26</sup>:

- *inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);*
- *disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);*
- *delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);*
- *circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);*

<sup>18</sup> Come novellato dalla Legge 23 dicembre 2021 n. 238.

<sup>19</sup> Da ultimo inserito con modifiche dalla l. n. 199/2016, in vigore dal 4 novembre 2016.

<sup>20</sup> Come novellato dalla Legge 23 dicembre 2021 n. 238.

<sup>21</sup> Come modificato, al pari dell'art. 185, dal D. Lgs. 10 agosto 2018 n. 107 e dalla Legge 23 dicembre 2021 n. 238.


<sup>22</sup> Così come modificato dall'art. 12, comma 2 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3.

<sup>23</sup> Così come modificato dall'art. 12 comma3 della Legge 11 gennaio 2018 n. 3.

<sup>24</sup> Così come modificato dalla direttiva UE n. 2018/1673.

<sup>25</sup> Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 90.

<sup>26</sup> Come novellati dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.);
- reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;
- reati di cui all'art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- reati di cui agli artt.259 e 260<sup>27</sup> della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
- reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;
- reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali e superamento dei valori limite di emissioni;
- reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n. 150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- reati di cui all'art.3 della Legge n. 549 del 28 dicembre 1993, correlati alla produzione, al consumo, all'importazione, all'esportazione alla detenzione ed alla commercializzazione di sostanze lesive indicate dalla tabella A allegata alla medesima Legge n. 549/1993;
- reati di cui agli artt.8 e 9 D. Lgs. n.202 del 6 novembre 2007, correlati all' inquinamento provocato dalle navi;


Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286)<sup>28</sup>. I nuovi reati presupposto richiamati sono rispettivamente, ex art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D. Lgs. n. 286/1998:

- *Comma 3: "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:*
  - a) *il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;*
  - b) *la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;*
  - c) *la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;*
  - d) *il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;*
  - e) *gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.*
- *Comma 3-bis. Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.*
- *Comma 3-ter. La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:*
  - a) *sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;*
  - b) *sono commessi al fine di trarre profitto, anche indiretto.*
- *Comma 5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero*

<sup>27</sup> Richiamo da intendersi riferito all'art. 452-quaterdecies c.p. ai sensi dell'art. 7 ex D. Lgs. 21/2018.

<sup>28</sup> Come da ultimo novellato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

*o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà”*

Art. 25-terdecies, Razzismo E Xenofobia (Articolo Aggiunto dalla Legge n. 167, 20 novembre 2017 che richiama l'art. 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654<sup>29</sup>).

- Art. 604 bis c.p., 3° comma *“si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge citata”*

Art. 25-quaterdecies, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati:

- *Frode in manifestazioni sportive (art. 1 legge 13 dicembre 1989, n. 401);*
- *Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 legge 13 dicembre 1989, n. 401).*

Art. 25-quinquesdecies, Reati Tributari<sup>30</sup>:


- *Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2, comma 1 e comma 2 bis D. Lgs. 74/2000);*
- *Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3 D. Lgs 74/2000);*
- *Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs 74/2000);*
- *Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs 74/2000);*
- *Indebita compensazione (art. 10-quarter D. Lgs 74/2000);*
- *Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8, comma 1 e comma 2 bis);*
- *Occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10 D. Lgs 74/2000);*
- *Delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (articolo 11 D. Lgs 74/2000).*

Art. 25-sexiesdecies, Contrabbando:

- *Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine doganali (art. 283 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*

<sup>29</sup> Richiamo da intendersi riferito ora all'art. 604 bis c.p., 3° comma, ai sensi dell'art. 7, D. Lgs. 21/2018.

<sup>30</sup> Le fattispecie di reato di Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs 74/2000), Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs 74/2000) e Indebita compensazione (art. 10-quarter D. Lgs 74/2000) sono configurabili qualora commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- *Altri casi di contrabbando (art. 292 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - bis del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - ter del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - quater del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale).*

Legge n.146 del 16 marzo 2006, Reati transazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati. Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente collettivo può essere chiamato a rispondere anche dei reati-presupposto commessi all'Estero, qualora:

- sia ivi commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi del cit. art. 5, comma 1;
- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ricorrano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che l'autore-persona fisica sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Art. 25-septiesdecies, Delitti contro il patrimonio culturale<sup>31</sup>

- *Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);*
- *Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);*
- *Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);*
- *Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);*
- *Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)*
- *Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.);*
- *Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);*
- *Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);*
- *Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.).*

Art. 25-duodevicies, Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici<sup>32</sup>

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).


### 1.3 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE DEL DECRETO

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, attraverso l'articolo 4, il D. Lgs. 231/01 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

<sup>31</sup> Introdotti dalla Legge 23 dicembre 2021 n. 238.

<sup>32</sup> Introdotti dalla Legge 23 dicembre 2021 n. 238.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

#### 1.4 APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in **Pecuniarie, Interdittive, Confisca, Pubblicazione della Sentenza.**

##### Sanzioni Pecuniarie

Le **sanzioni pecuniarie**, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell'ente, sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". L'importo della singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e viene fissato sulla base della situazione economica/finanziaria dell'ente, allo scopo di assicurare l'effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno oppure, abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso dei reati di abusi di mercato se il prodotto o il profitto dell'ente è di rilevante entità la sanzione è aumentata sino a dieci volte tale prodotto o profitto.

##### Sanzioni Interdittive

Le **sanzioni interdittive**, che il giudice può irrogare (cumulativamente) permangono in capo all'ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie.

Tali sanzioni sono elencate, in termini decrescenti d'intensità, dall'art. 9, 2° comma:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la P.A.<sup>33</sup>, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi o confisca.


Le suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto e specificamente:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata *da 3 mesi a 2 anni*, ma possono, in casi eccezionali, secondo quanto disposto dall'Art.16, comma 3 del D. Lgs. 231/2001 essere *applicate in via definitiva* (come, ad esempio, nel caso dei *Delitti di criminalità organizzata* in base all'art. 2, comma 29, punto 4 del D. Lgs. 94/2009); ricorrendo le condizioni fissate dall'art. 45, ossia, gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'ente (*fumus*) e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della medesima indole di quello realizzato (*periculum*), il Pubblico Ministero può richiedere al Giudice l'applicazione anticipata in sede cautelare di una misura interdittiva individuata nei modi di cui all'art. 46.

<sup>33</sup> Tale intendendosi ogni tipo di ente di natura e funzione pubblica, le società con capitale a controllo pubblico, nonché le Authorities.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

Sulla base dell'art. 17, le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente irrogate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

### La Confisca

In merito alla **confisca** (*e/o sequestro preventivo in sede cautelare*) è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che, qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

### Pubblicazione della Sentenza

La **pubblicazione della sentenza** di condanna (*in caso di applicazione di una sanzione interdittiva*) consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, nel sito internet del Ministero della giustizia, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

## **1.5 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ADOZIONE ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ**

L'adozione del Modello rimane una scelta dell'ente stesso; l'articolo 6 del Decreto sancisce, infatti, la facoltativa adozione ("onere" e non "obbligo") del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con finalità penal- preventiva da parte del singolo ente collettivo.


La scelta da parte dell'ente di dotarsi di un modello ne impone, tuttavia, la costruzione "*tailor made*" ovvero basata su caratteri peculiari della realtà societaria stessa (es: assetto organizzativo ed operativo, linea di business, ecc).

La verifica sull'adeguatezza, efficacia ed effettività del Modello adottato resta, in ogni caso, riservata per legge al giudice e da esso operata post factum, mediante una verifica prognostica *ex ante*.

Il Decreto sancisce, altresì, che la facoltativa adozione *ante* reato di un congruo Modello, può comportare da parte del giudice la concessione del beneficio d'esimente da responsabilità dell'ente collettivo; ciò, sebbene un reato sia stato effettivamente realizzato<sup>34</sup>.

Infatti, ciò che si chiede all'ente è un approccio organizzativo e operativo in chiave di prevenzione dei reati della medesima *species di quello commesso*, non invece l'obbligo di impedirne comunque la realizzazione (*nemo ad impossibilia tenetur*).

<sup>34</sup>Nell'ipotesi in cui sia stato commesso un reato e l'ente collettivo risulti privo di un MOG, resta possibile l'elaborazione ed adozione di esso *post delictum*; ma in tal caso, non sarà concedibile il beneficio d'esimente, bensì solo trattamenti premiali minori (in termini di riduzione delle sanzioni irrogabili).

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

Gli articoli 6 e 7 del Decreto, nell'introdurre la suddetta forma specifica di esonero da detta responsabilità ne prevedono due forme diverse a seconda che il soggetto agente sia qualificabile come un soggetto apicale o da persona sottoposti alla sua direzione o vigilanza.

L'art. 6, infatti, rispetto ai soggetti in posizione apicale dispone che l'Ente non risponde qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il **compito di vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è **stato affidato a un organismo dell'Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno **agito eludendo fraudolentemente** i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "*colpa organizzativa*".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 7 del Decreto), l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuta<sup>35</sup>.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.


Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova.

Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un Soggetto Sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- **individuare le attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

<sup>35</sup>Art. 7, comma 1, D. Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente - Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6 comma 4).

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

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

#### **1.6 LA LEGGE 190/2012 “DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Con la Legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” e meglio nota come “*Legge Anticorruzione*”, il Legislatore ha introdotto nell'ambito dell'ordinamento giuridico italiano una specifica normativa intesa a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto della corruzione all'interno della Pubblica Amministrazione.

La regolamentazione in materia di “Anticorruzione” si indirizza in primo luogo verso le PP.AA. in senso classico ponendo in capo alle medesime la necessità di istituire un complesso sistema preventivo della corruzione basato su una pianificazione di portata triennale (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, “PTPCT”).


Con la delibera n. 72 del 2013 l'ANAC, in applicazione art. 1, comma 2 lett. b) della legge n. 190/2012, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nel quale è prevista l'applicazione di misure di prevenzione della corruzione anche agli enti a forma privatistica ma a sostanza pubblicistica, tra i quali rientrano gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate dalla PA e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c..

Sull'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione dettati dal PNA è intervenuto il D. Lgs. 97/2016 che ha introdotto modifiche ed integrazioni sia al D. Lgs. 33/2013 sia alla l. 190/2012. I soggetti tenuti ad applicare le misure di prevenzione della corruzione sono distinti tra coloro che adottano il PTPCT e quelli che adottano misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

In particolare, l'art. 2-bis del D. Lgs. 33/2013, inserito a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 97/2016, rubricato «*Ambito soggettivo di applicazione*», individua tre macro-categorie di soggetti:

- le pubbliche amministrazioni (art. 2-bis, co. 1);
- altri soggetti tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 2);
- altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 3).

Ancora, in attuazione della l. 190/2012, il co. 1, lett. a) e b) dell'art. 41 del D. Lgs. 97/2016, modificando la l. 190/2012, specifica che il PNA «*costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative*

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

di quelle adottate ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, anche per assicurare l'attuazione dei compiti di cui al comma 4, lettera a)».

Alla luce di tali disposizioni il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, è stato integrato con il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che ne forma parte sostanziale.

### 1.7 I DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari del Modello sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- i lavoratori subordinati, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- chi, pur non appartenendo all'ente, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partners* nelle associazioni temporanee o Società con cui opera.

diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati. I destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'ente.

La Società sanziona qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della vigente normativa, delle previsioni del Modello e del Codice Etico.


La Società si impegna a non iniziare rapporti d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal d.lgs. 231/01, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

### 1.8 CENNI SU LINEE GUIDA DI CATEGORIA DI RIFERIMENTO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ACI Infomobility S.p.A. è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute all'interno delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate a giugno 2021.

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione delle stesse diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

## 2 LA REALTÀ SOCIETARIA: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

La ACI Infomobility S.p.A. nasce nel giugno 2013 dalla cessione di un ramo d'azienda da parte della ACI Global S.p.A. per realizzare un polo strumentale all'attività dell'Ente pubblico "Automobile Club d'Italia" (di seguito anche ACI) in materia di infomobilità nazionale regionale e locale. A partire dal mese di luglio 2016, la ACI Infomobility S.p.A. è passata sotto il controllo diretto dell'Automobile Club d'Italia, attraverso l'acquisto della totalità delle quote azionarie.

L'attività della ACI Infomobility S.p.A. si concretizza con l'organizzazione, il coordinamento e la prestazione di servizi relativi all'elaborazione ed alla fornitura delle informazioni sulla situazione della mobilità, raccolte avvalendosi della collaborazione di Enti ed Autorità (come ANAS ed AISCAT, nonché Polizia Stradale e Arma dei Carabinieri, Polizia Municipale e Comuni) e diffuse attraverso le proprie strutture, attraverso il web, un canale telefonico, per mezzo delle emittenti radio e televisive convenzionate e con la creazione di applicazioni scaricabili su tablet e smartphone. Tali servizi, si inseriscono nell'ambito delle attività istituzionali dell'Automobile Club d'Italia, Ente Pubblico non economico senza scopo di lucro, che istituzionalmente rappresenta e tutela gli interessi generali dell'automobilismo italiano.


Nello svolgimento delle sue attività, la Società è tenuta a perseguire le finalità istituzionali di carattere pubblico dell'Ente ACI.

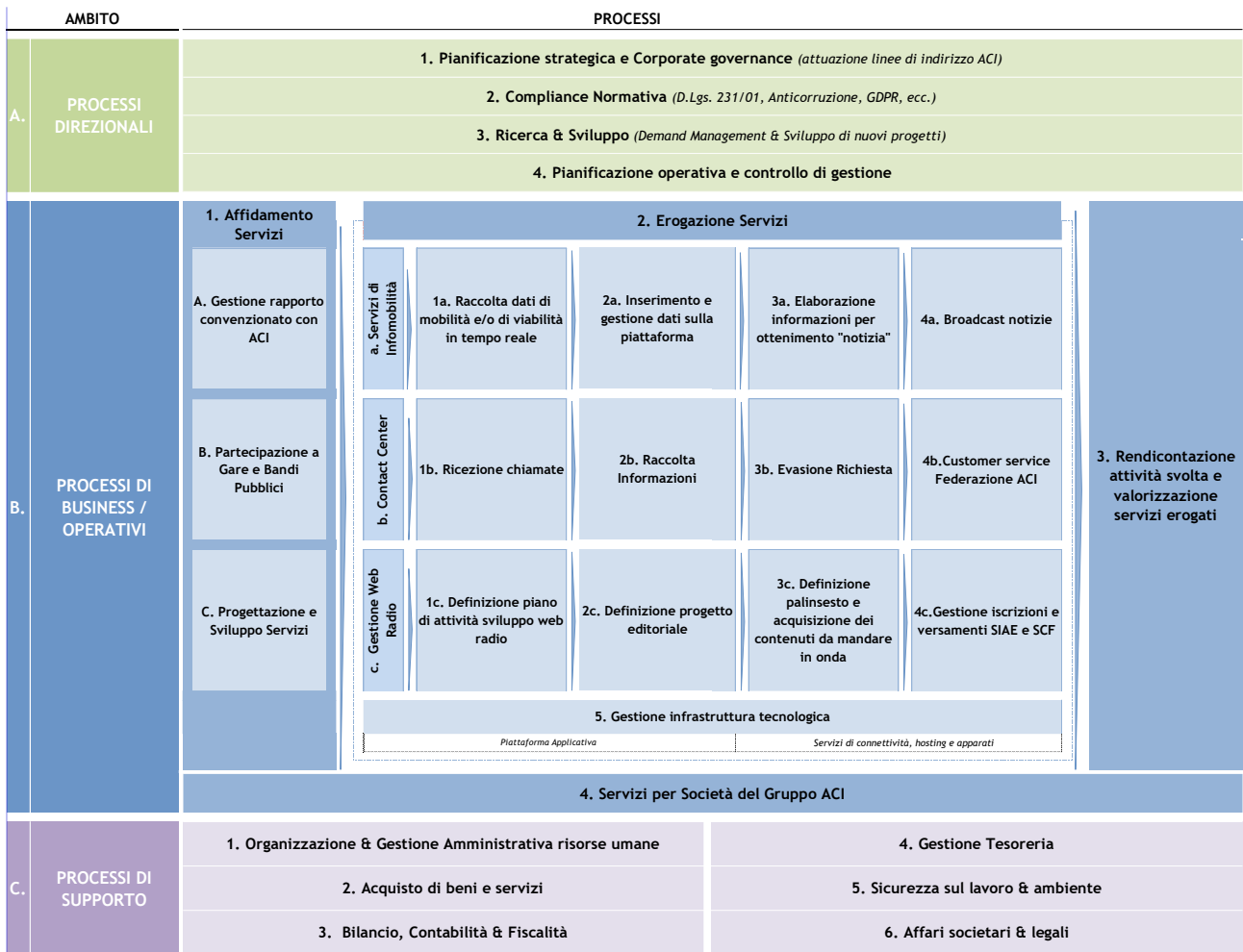
La Società nelle sue attività e nel suo funzionamento adotta e recepisce le regole contenute nel "Regolamento di governance delle società controllate da ACI" approvato dal Consiglio Generale dell'Automobile Club d'Italia in data 29 aprile 2010 e sue successive modifiche ed integrazioni, che definisce i principi di governo delle società controllate quali strumenti attraverso i quali l'ente realizza indirettamente le proprie finalità istituzionali.

La Società adotta e recepisce, inoltre il Regolamento di disciplina che contribuisce ad assicurare da parte dell'ente pubblico ACI il controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi.

In tale contesto, l'Ente ACI ha stipulato con la ACI Infomobility S.p.A. una Convenzione per il periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2026, per l'affidamento, da parte dell'ACI alla medesima ACI Infomobility, dei servizi e delle attività di infomobilità di competenza dell'Ente, compresi tutti gli aggiornamenti e gli ampliamenti dei servizi che si rendessero necessari.

Nel grafico seguente è sintetizzato il "modello di business" di ACI Infomobility S.p.A.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022




## 2.1 REGOLAMENTO DI GOVERNANCE DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE DA ACI

ACI Infomobility S.p.A., in qualità di società strumentale dell'Ente pubblico Automobile Club d'Italia, è sottoposta alla disciplina del "Regolamento di governance delle società controllate da ACI". Il Regolamento definisce i principi generali di governo delle società controllate direttamente o indirettamente da ACI; quali strumenti attraverso i quali ACI realizza indirettamente le proprie finalità istituzionali.

Esso tende a garantire che le società controllate operino:

- a) con criteri di economicità, efficacia ed efficienza nel quadro normativo applicabile per quanto attiene a vincoli, privatistici e pubblicistici, di ordinamento e di funzionamento;
- b) strumentalmente alle finalità istituzionali di ACI e in coerenza con gli indirizzi da questo emanati;
- c) nel rispetto delle regole di *governance* e degli *iter* deliberativi e autorizzativi normati da ACI;
- d) in coerenza con gli indirizzi operativi e con la pianificazione di ACI e nel rispetto dei vincoli economici, finanziari e di investimento previsti dai piani, pluriennali e annuali, monitorati sistematicamente da ACI;
- e) nel rispetto dei requisiti di trasparenza, integrità e veridicità dei documenti finanziari e dati contabili e in coerenza con gli *iter* procedurali e autorizzativi normati da ACI;
- f) nel rispetto delle regole stabilite da ACI volte a disciplinare comportamenti e processi rilevanti, comuni o trasversali alle *Società*;
- g) nel rispetto degli adempimenti e dei flussi informativi stabiliti da ACI;
- h) adottando strumenti di governo societario, tra i quali:
  - regolamenti interni volti a garantire la conformità dell'attività alle norme di tutela della concorrenza, comprese quelle in materia di concorrenza sleale, nonché alle norme di tutela della proprietà industriale o intellettuale;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- un ufficio di controllo interno strutturato secondo criteri di adeguatezza rispetto alla dimensione e alla complessità della società, che collabora con l'organo di controllo statutario, riscontrando tempestivamente le richieste da questo provenienti, e trasmette periodicamente all'organo di controllo statutario relazioni sulla regolarità e l'efficienza della gestione;
- codici di condotta propri aventi a oggetto la disciplina dei comportamenti imprenditoriali nei confronti di consumatori, utenti, dipendenti e collaboratori, nonché altri portatori di legittimi interessi coinvolti nell'attività della società;
- programmi di responsabilità sociale d'impresa;
- i) adottando, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale a tempo indeterminato nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dando pubblicità a tali provvedimenti nei rispettivi siti istituzionali;
- j) assicurando l'invio, sistematico e in tempo utile, della documentazione di cui al Regolamento di governance e/o di ogni altro tipo di informazione richiesta dalla funzione competente dell'ACI in quanto necessaria per la realizzazione del governo societario.

## 2.2 L'ASSETTO DI GOVERNANCE

Il modello di amministrazione e controllo prescelto è quello c.d. "tradizionale".

L'Assemblea della Società nomina:

- il Consiglio di Amministrazione,
- il Collegio Sindacale,
- il Revisore legale dei conti.

## 2.3 ORGANI E COMPETENZE

Sotto il profilo della governance aziendale, di seguito vengono richiamati i poteri e le competenze degli **Organi Sociali**, in conformità a quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento di Governance delle Società Controllate da ACI, nonché quelli che risultano attribuiti al Direttore Generale.

### a. Assemblea dei soci

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o in mancanza dal Vicepresidente, oppure, in caso di loro assenza o impedimento, da altra persona designata a maggioranza dei presenti dell'Assemblea stessa.

L'Assemblea ordinaria delibera sugli oggetti indicati nell'art. 2364, comma 1, c.c. e su ogni altro oggetto previsto dalla legge o dallo statuto.

Ai sensi dell'art. 2365, comma 1, c.c. l'Assemblea straordinaria è invece convocata per deliberare: sulle modificazioni dello Statuto sociale; sulla nomina, la sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

### b. Consiglio di Amministrazione


La Società è amministrata da un Amministratore unico oppure da un Consiglio di Amministrazione costituito da tre a cinque membri, soci o non soci, nominato dall'Assemblea dei Soci, resta in carica per tre esercizi, scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica ed è rieleggibile.

L'Assemblea dei Soci, in caso di organo amministrativo collegiale, nomina altresì il Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo centrale del sistema di corporate governance ed è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società in relazione all'attività che costituisce l'oggetto sociale.

Le deleghe necessarie per la gestione della Società sono conferite al Direttore Generale.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

La rappresentanza legale della Società di fronte a terzi ed in giudizio spetta, in caso di organo collegiale, al Presidente e, nei limiti delle deleghe ricevute, al Direttore Generale.

In conformità al Regolamenti di governance delle società controllate da ACI, il Consiglio di Amministrazione:

- definisce il sistema e le regole di governo societario della Società, assicurando, sotto la propria responsabilità, l'attuazione del Regolamento di governance e delle direttive dell'ACI.
- definisce le linee fondamentali dell'assetto organizzativo, amministrativo/contabile e le linee di indirizzo del sistema di controllo interno della Società, in coerenza con il Regolamento di governance e con le direttive emanate dall'ACI;
- valuta l'adeguatezza, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno;
- definisce, in coerenza con i processi di pianificazione dell'ACI espressi dal Piano della Performance, le linee strategiche e gli obiettivi della Società e delle sue controllate, esamina e approva i piani industriali pluriennali, i budget annuali e i resoconti intermedi di gestione;
- riceve dall'Amministratore con deleghe o dal Direttore Generale, in occasione delle riunioni del consiglio, e comunque con periodicità trimestrale, un'informativa sull'attività svolta nell'esercizio delle rispettive funzioni e deleghe, sull'attività e sulle operazioni atipiche, inusuali o con parti correlate della Società, che non siano state sottoposte al preventivo esame del consiglio;
- valuta il generale andamento della gestione della Società e delle sue controllate sulla base dell'informativa ricevuta dall'Amministratore con deleghe o dal Direttore Generale;
- esamina i resoconti trimestrali di gestione e ne valuta i risultati rispetto a quelli di budget.
- recepisce gli eventuali provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali di ACI sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale;
- approva il progetto di bilancio annuale ed eventuali bilanci intermedi di esercizio;
- esamina e approva le operazioni societarie rilevanti;
- formula proposte da sottoporre all'assemblea dei soci;
- esamina e delibera sulle altre questioni che l'Amministratore con deleghe o il Direttore Generale ritengano opportuno sottoporre all'attenzione del consiglio;
- delibera sull'esercizio del diritto di voto e designa i componenti degli organi di amministrazione e controllo nelle assemblee delle Società controllate;
- predispone specifici programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale, informandone l'assemblea in occasione della relazione annuale a chiusura dell'esercizio sociale e qualora emergano, nell'ambito dei programmi di valutazione dei rischi, uno o più indicatori di crisi aziendale, adotta, senza indugio, i provvedimenti necessari al fine di prevenire l'aggravamento della crisi correggendone gli effetti ed eliminandone le cause, attraverso un idoneo piano di risanamento;
- predispone annualmente e, contestualmente al bilancio dell'esercizio, presenta all'assemblea dei soci una relazione sul governo societario, indicando gli strumenti adottati e i risultati raggiunti, dando conto delle ragioni della mancata/incompleta integrazione degli eventuali strumenti di governo societario con quanto disposto dalla normativa applicabile.

#### c. **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono attribuiti i seguenti poteri: la legale rappresentanza e le deleghe per l'indirizzo e la supervisione delle funzioni di controllo interno nonché per la rappresentanza e la cura delle pubbliche relazioni e i rapporti con ACI e con i mezzi di comunicazione.

#### d. **Collegio sindacale**


Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e di due supplenti, nominati dall'Assemblea dei Soci, che durano in carica per tre esercizi, fatta salva l'applicazione della Legge 444/94.

Il Presidente del Collegio Sindacale è nominato tra i sindaci effettivi dall'Assemblea dei Soci.

Il Collegio esercita le sue funzioni secondo le vigenti norme del codice civile sui sindaci delle società commerciali. In particolare, il collegio vigila:

- sull'osservanza della legge, dello statuto e del Regolamento di Governance delle Società controllate da ACI;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e del sistema di controllo interno adottato dalla Società, nonché sul loro concreto funzionamento;
- sull'idoneità del sistema amministrativo-contabile a rappresentare correttamente i fatti di gestione;
- sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Società alle sue controllate per garantire il corretto adempimento degli obblighi informativi previsti dalla legge.

L'assunzione e/o il mantenimento della carica di sindaco è subordinata, inoltre, alla inesistenza di cause di inconfirmità, di incompatibilità, di ineleggibilità e di decadenza, di cui al codice civile, alla Legge 190/2012 e al D. Lgs. 39/2013.

#### e. Revisione legale dei conti

La revisione legale dei conti sulla Società è esercitata da una società di revisione legale iscritta nell'apposito registro.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un **Direttore Generale** assegnando allo stesso le deleghe necessarie per la gestione della Società. Il Direttore Generale esercita i poteri conferitigli dall'organo amministrativo e ha la rappresentanza attiva e passiva della Società entro i limiti dei poteri medesimi.

## 2.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nell'Organigramma Aziendale è riportata la struttura organizzativa composta da funzioni di staff e linee di Business afferenti le seguenti aree:

- Direzione Generale,
- IT Gov e Security,
- Sviluppo Servizi,
- Area Sviluppo e Produzione
- Area Gestione.


L'assetto organizzativo deve:

- assicurare la necessaria separatezza tra le Funzioni ed evitare situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze,
- stabilire compiti e responsabilità,
- consentire di identificare e gestire tutti i rischi assunti o assumibili.

## 2.5 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

La Società è dotata dei seguenti strumenti di *governance*:

- lo **Statuto sociale**, che in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento della direzione e della gestione aziendale;
- il **Regolamento di Governance delle società controllate da ACI**;
- Il **Codice Etico e di Comportamento**;
- il **Sistema di deleghe e procure**;
- l'**Organigramma aziendale**, nel quale vengono identificati i Responsabili delle principali funzioni aziendali;
- Il **Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**;
- il presente **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, predisposto ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- *il Regolamento Interno Recante la Disciplina per il Reclutamento di Personale Dipendente*;
- *il Regolamento per la Gestione degli acquisti in ACI Infomobility S.p.A.*;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- le **Procedure aziendali** previste nel Sistema di Gestione della Qualità che regolamentano in maniera chiara ed efficace i principali processi aziendali.

L'insieme di tali strumenti consente di individuare come si formino e vengano attuate le "decisioni", con riferimento alle attività svolte da ACI Infomobility S.p.A., anche in relazione alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01) e costituisce di fatto parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'introduzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dà quindi vita ad un sistema di gestione unificato della *governance* che, partendo dalla mission e dagli obiettivi strategici, realizza, tramite regole di controllo gestite unitariamente, un unico sistema di valutazione dei rischi, organizzativo, informativo e di relazioni esterne che consente di rilevare comportamenti e risultati attesi. L'applicazione del Modello 231 fortifica l'esercizio dei controlli interni, consentendo un presidio dei rischi basato sulla seguente struttura:

- *un primo livello di controllo garantito dal management operativo;*
- *un secondo livello esercitato dall'Organismo di Vigilanza.*

## 2.6 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (tracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) e, allo stesso tempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa nei confronti dei terzi.


Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale", di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- a. tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della ACI Infomobility S.p.A. devono essere dotati di delega formale e, ove necessario, di apposita procura;
- b. le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, nonché essere aggiornate in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi;
- c. ciascuna delega deve definire in modo specifico ed univoco:
  - *i poteri del delegato, precisandone i limiti;*
  - *il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;*
- d. i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e. il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- a. le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa;


- b. la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno con il tramite di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- c. una procedura ad hoc deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, l'adeguatezza del sistema di deleghe e di procure in vigore e la loro coerenza con tutto l'assetto organizzativo (comunicazioni, Organigramma e Funzionigramma) raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

## 2.7 UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

È l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto a richiedere la definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. In tale direzione opera, tra l'altro, l'indicato Sistema di deleghe di poteri e di procure adottato dalla Società, il cui monitoraggio risulta attribuito al vertice aziendale.

Pertanto, tutte le procedure regolanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni della verificabilità, della trasparenza e pertinenza, dell'inerenza con l'attività aziendale, devono adottare strumenti consolidati nella prassi amministrativa (ad es. poteri di firma abbinati, frequenti operazioni di riconciliazione, supervisione e monitoring, attivazione di "red flag" per la rilevazione di anomalie e disfunzionalità dei processi e dei comportamenti).

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

### 3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

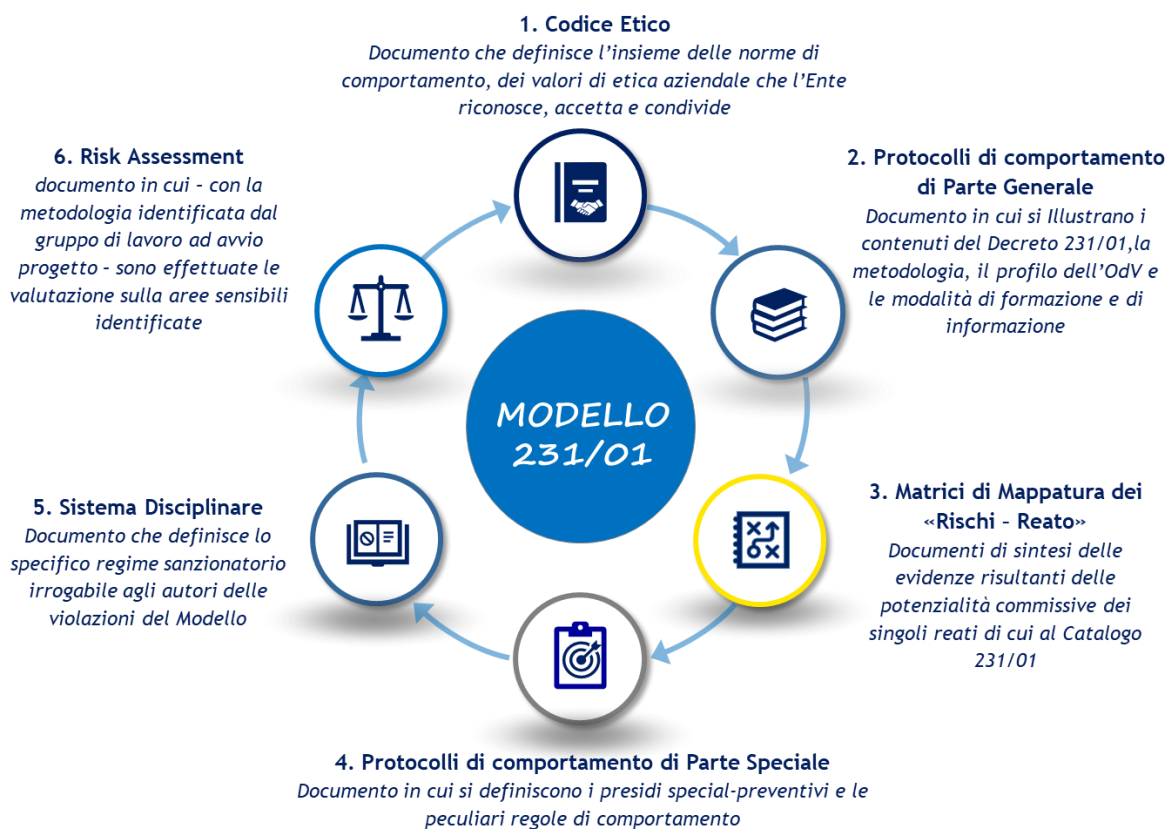
#### 3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA


La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza, legalità e correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, e a tutela del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del *Modello* previsto dal Decreto, nella convinzione che tale Documento - al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e di responsabilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché adottino nell'espletamento delle proprie attività comportamenti idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

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

La ACI Infomobility S.p.A. ha, quindi, avviato un "Progetto" con l'obiettivo di rendere il proprio Modello Organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria.

Il Modello di ACI Infomobility S.p.A., quale strumento unitario, è costituito dai seguenti componenti essenziali:



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

Costituiscono indispensabili complementi del MOG le successive azioni di Informazione e di Formazione dei destinatari, nonché l'attivazione di Flussi informativi diretti all'OdV.

I Protocolli contenuti nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono integrati dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dalla Società, contenente misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della l. 190/2012.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel suo rilievo unitario e funzionale è, quindi, finalizzato a realizzare le seguenti azioni:

- delineare i principi e le norme che dovranno guidare i comportamenti del personale aziendale, e di tutti i soggetti agenti in nome e per conto della Società, al pieno rispetto della legge e dei più alti principi etici;
- regolamentare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento;
- istituire un complesso di regole e controlli interni volte ad individuare per le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite.

### **3.2 IL PROGETTO DI ACI INFOMOBILITY S.P.A. PER L'AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001**

Il Modello è stato espressamente costruito per ACI Infomobility sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento dinamico e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale.


Secondo quanto previsto dall'art.6, comma 2 del D. Lgs. 231/01, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili");
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della ACI Infomobility S.p.A. in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello di ACI Infomobility S.p.A. è il risultato di un processo di analisi diretto alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/01 ed è stato ispirato, oltre che dalle norme in esso contenute, dalle Linee Guida di Confindustria.

La predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si è articolata nelle seguenti fasi progettuali:

- I. Analisi dei processi aziendali (Process Assessment) e raccolta documentazione;
- II. Valutazione dei rischi (Risk Assessment);
- III. Regolamentazione attività esposte a rischio e formalizzazione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

### **Fase I - Analisi dei processi aziendali (Process Assessment) e raccolta documentazione**

La raccolta e analisi di informazioni, dati e documentazioni ufficiali - effettuata mediante interviste con responsabili aziendali e consegna di copia di documenti - oltre a fornire elementi conoscitivi, ha permesso la necessaria ricostruzione della "fotografia", veritiera ed aggiornata della struttura organizzativa, dei processi aziendali della Società, indispensabile alla costruzione di un Modello "tailor made".

### **Fase II - Risk Assessment**

Contestualmente all'analisi del contesto di riferimento e relativamente alle diverse attività, sono stati identificati i rischi e valutate le aree maggiormente esposte alla commissione di specifici reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01. Sulla base di tali valutazioni è stata predisposta la c.d. Matrice di Mappatura dei «Rischi - Reato» che riporta la mappatura delle potenzialità commissive dei reati-presupposto ex D. Lgs. n. 231/01 (Catalogo vigente) configurabili per l'Ente sulla base dei suoi caratteri organizzativi, strutturali e operativi.

Le attività di costruzione della Matrice di Mappatura dei reati sono state sviluppate secondo il seguente impianto:

- i. Fattispecie di reato;
- ii. Condotte ipotizzabili;
- iii. Sanzioni previste;
- iv. Configurabilità o meno della fattispecie di reato alla realtà della Società;
- v. Processi / le attività sensibili individuati/e all'interno dell'Albero dei Processi.

A partire dalle attività sensibili così come identificate nelle Matrici di Mappatura, è stata effettuata una preliminare analisi organizzativa al fine di ricondurre le "attività sensibili", per famiglia di reato, alla relativa *Componente organizzativa* associata (in termini di processo di riferimento, come da "Albero dei Processi"), nonché alle funzioni coinvolte (con riferimento all'*Organigramma Aziendale* vigente in azienda) e alla documentazione organizzativa disponibile.

A valle di tale analisi, è stata effettuata la misurazione del livello di rischio potenziale per ciascuna area / processo identificato come sensibile, sulla base della combinazione della probabilità dell'attività "sensibile" (in termini di frequenza di svolgimento del processo) e valutazione della severità d'impatto (sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive o reputazionale).

L'impatto dell'evento (reato) è stato stimato sulla base delle sanzioni potenzialmente commisurabili all'ente, previste dal Decreto:

- Sanzioni Pecuniarie,
- Sanzioni Interdittive,
- Confisca,
- Pubblicazione della Sentenza.


Alla luce delle seguenti considerazioni:

- la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta dal Giudice quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva (art. 18 commi 2 e 3 ex D. Lgs. 231/01);
- nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per quella parte che può essere restituita al danneggiato (art. 10 commi 2 e 3 ex D. Lgs 231/01);

si è ritenuto opportuno classificare l'impatto del reato sulla base di una scala: *Alta, nel caso in cui la commissione del reato preveda sanzioni interdittive, Media, nel caso in cui la commissione del reato preveda sanzioni pecuniarie.*

La **probabilità** di manifestazione dell'evento è stata valutata sulla base della frequenza con la quale si verifica l'attività sensibile svolta (*raro / improbabile; possibile; probabile*).

Al fine di abbattere il **RISCHIO POTENZIALE**, per ogni "area" e "attività" esposta a rischio sono analizzati / valutati gli elementi chiave / driver, del Sistema di Controllo interno (cd. "SCI"):

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- **Regolamentazione:** *esistenza di disposizioni aziendali / procedure formalizzate / prassi operative idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili.*
- **Controlli e Tracciabilità:** *“registrazione” delle operazioni relative ad un’attività sensibile, presenza di “supporti documentali” in merito ai processi decisionali e gestione controllata dei documenti aziendali, controlli puntuali in chiave 231.*
- **Segregazione:** *preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, con garanzia di separazione dei ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla un processo.*
- **Poteri Autorizzativi e di firma:** *esistenza di poteri autorizzativi e di firma, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all’interno della struttura.*

Sulla base dei giudizi espressi singolarmente sui presidi organizzativi, con riferimento ai profili di valutazione di adeguatezza dell’impianto, è stata effettuata la **valutazione complessiva del SISTEMA DI CONTROLLO INTERO (cd. “SCI”)**, con l’attribuzione di un giudizio di sintesi: *Adeguato, Parzialmente Adeguato, Non Adeguato.*

In tale fase è stata condotta anche un’**analisi del “divario” (Gap Analysis)**, rispetto ai “driver di analisi” sopra individuati, *Regolamentazione, Controlli e Tracciabilità, Segregazione e Poteri autorizzativi e di firma*, ed è stata condotta un’analisi comparativa (la c.d. “gap analysis”) la quale, ha messo in luce gli “scostamenti” esistenti tra il “sistema di governance” operante e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dal Decreto. Tale analisi ha rappresentato, di fatto, la “*base informativa di riferimento*” per individuare gli interventi di miglioramento al sistema di controllo interno, che nel rispetto dei livelli di efficienza e di efficacia della gestione, siano in grado di fornire una risposta adeguata alle esigenze e prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/01.

### **Fase III - Regolamentazione attività esposte a rischio e Formalizzazione Modello**

In funzione dei risultati della Mappatura dei reati-presupposto, si è proceduto all’elaborazione di correlati Protocolli comportamentali, sia di parte Generale, che Speciale, volti a prevenire la commissione dei reati.

Con i Protocolli Generali sono stati fissati i principi di comportamento e strumenti di controllo general-preventivi, ossia rivolti a tutti i destinatari.

Con i Protocolli Speciali sono stati definiti gli strumenti di natura special-preventiva, quali presidi, sistemi di monitoring e prescrizioni comportamentali vincolanti nei confronti dei soggetti operanti negli ambiti aziendali risultati “critici” o “sensibili” alle tipologie di rischio-reato mappate.


Per quanto concerne le altre famiglie di reati realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l’osservanza dei principi generali del presente Modello oltre che del Codice Etico dell’ente.

Da ultimo, è stato redatto il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio Interno, regolante la procedura di rilevazione, contestazione, accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari a tutti gli Esponenti aziendali autori di violazioni di prescrizioni del Modello adottato.

### **3.3 I PRINCIPI GENERAL PREVENTIVI**

I comportamenti di tutti gli Esponenti aziendali devono conformarsi alle prescrizioni di cui alle vigenti disposizioni di legge (ordinaria e speciale) ed ai principi contenuti nel Codice Etico e Comportamentale. L’adeguata formalizzazione (inerente obiettivi, poteri, limiti, responsabilità e compiti operativi) dei processi “a rischio” costituisce la primaria e indispensabile forma di presidio del rischio e un elemento caratteristico nella costruzione del MOG.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

La Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

- i. assicurare che il personale aziendale, di qualsivoglia livello, sia assunto, diretto e formato secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Società, i principi e le previsioni del Modello, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- ii. favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni dirette a identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- iii. garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta nella Società. In tal senso, il sistema delle procure e delle deleghe deve contenere la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari, e dei limiti di autonomia;
- iv. sanzionare comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società;
- v. prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società ovvero dei singoli Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- vi. rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale, nonché i rapporti con le Autorità di Vigilanza e controllo, con le Società del Gruppo o con altri enti, in documenti attendibili e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
- vii. attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio;
- viii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Tali principi devono essere "declinati" per ogni tipo di operatività e processo.

È responsabilità di tutte le U.O. coinvolte nelle attività, ciascuna nell'ambito della propria competenza, osservarne e farne osservare il contenuto e segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia della procedura medesima, onde poter adottare gli opportuni provvedimenti e correttivi.


Risultano **principi di comportamento**, vincolanti tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto espresso di porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 c.s.m.;
- il divieto di porre in essere comportamenti che, sebbene non sostanzino *ex se* un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo, o esserne strumento, o agevolarne la consumazione;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari o incaricati di un pubblico servizio, nonché di dar seguito a loro richieste di indebiti vantaggi.

Sono altresì **principi di controllo**, rivolti a qualsiasi Esponente aziendale, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- la definizione dei Livelli autorizzativi e di controllo per il compimento di ciascuna fase operativa caratteristica di un processo;
- la Ripartizione dei poteri, delle responsabilità e dei presidi di controllo, onde impedire la concentrazione sul medesimo soggetto della gestione esclusiva ed autoreferenziale dei processi;
- una sufficiente separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo;



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- la documentabilità delle attività di controllo, supervisione e vigilanza;
- la costante identificazione, misurazione e monitoring dei principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi per l'esercizio dell'attività istituzionale;
- la Tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino i caratteri e le modalità dell'operazione e i soggetti coinvolti;
- l'individuazione degli specifici Livelli autorizzativi o di supervisione commisurati alle caratteristiche e alla tipologia delle transazioni;
- la Veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento dei processi, all'esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al reporting ad Organi sociali e ad Autorità di vigilanza.

L'attribuzione di responsabilità deve essere definita evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche, ai vari livelli, ed i successivi controlli, in un unico soggetto. I suddetti principi informano anche il Sistema di Controllo Interno, finalizzato a garantire un governo efficiente ed efficace della Società, presupposto indispensabile per l'ottenimento del beneficio di esimente da responsabilità di cui al Modello 231/01.

### 3.4 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE

Risultano componenti essenziali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:


- **Codice Etico:** per l'efficace prevenzione dei reati è indispensabile la ricorrenza di un contesto aziendale caratterizzato dall'integrità etica e da una condivisa sensibilità al controllo, capace di permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza. L'integrità etica e la compliance contribuiscono in modo rilevante all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, caratterizzando le condotte ed influenzando sui comportamenti che potrebbero sfuggire ai controlli medesimi. Partendo da questa premessa, la Società ha adottato il Codice Etico con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e ne ha previsto la diffusione a tutti gli interessati. Esso proclama i principi valoriali condivisi e conseguentemente declinati nella configurazione dei comportamenti attesi dagli Esponenti aziendali e da coloro che collaborino con la Società.

Da un punto di vista funzionale, il Codice Etico è volto a:

- garantire l'esplicita posizione assunta dall'Azienda in merito ai comportamenti dovuti dai soggetti apicali e dai sottoposti, dai propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto;
  - integrare i riferimenti utili all'assunzione di comportamenti operativi adeguati in ogni circostanza anche non prevedibile ovvero risultata, a seguito della valutazione del rischio, inefficiente o inefficace nell'istituzione di specifici controlli di linea e/o di revisione.
- **Sistema Disciplinare:** Gli artt. 6 e 7 del Decreto, per l'effettività ed efficacia del Modello, richiede l'adozione di un Sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare l'eventuale violazione delle prescrizioni ivi indicate. La Società ha, quindi, adottato un "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio" che definisce la procedura di contestazione dell'addebito, di conduzione della fase istruttoria, nonché di irrogazione all'autore della violazione di misure disciplinari congrue ed efficaci, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché dalle leggi e regolamenti vigenti. Ai sensi del novellato art. 6, comma 2 bis, lett. d) in esso sono altresì previste sanzioni irrogabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsivi, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate (*Whistleblowing*).

### 3.5 MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

Il Consiglio di Amministrazione, anche su istanza o sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento periodico del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

1. modificazioni dell'assetto interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
2. cambiamenti delle aree di business;
3. modifiche normative;
4. risultanze dei controlli;
5. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.


Il Consiglio può conferire mandato al Direttore Generale per apportare al Modello gli adeguamenti e/o aggiornamenti che si rendano necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della Società; di tali adeguamenti e/o aggiornamenti occorrerà dare informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

Il Direttore Generale, con il supporto delle competenti strutture organizzative, può apportare in maniera autonoma modifiche meramente formali al Modello ed alla documentazione ad esso allegata, dandone altresì informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di riesame periodico e con cadenza annuale saranno valutati almeno i seguenti aspetti:

- Variazioni del "catalogo dei reati" previsti dal D. Lgs. 231/01 e relativa analisi di applicabilità;
- Coerenza dei presidi adottati con l'operatività corrente;
- Variazioni dell'assetto organizzativo e delle aree di business;
- Rilievi effettuati dalle funzioni interne con rilevanza 231/01, al fine di identificare interventi "correttivi" al Modello o di componenti di esso.

L'Organismo può, comunque, proporre la revisione del Modello o di componenti di esso ogni qual volta lo ritenga necessario, ovvero qualora accerti anomalie o malfunzionamenti nell'operatività degli strumenti di prevenzione dei reati, accertate anche in esito a verifiche, riscontri, segnalazioni ricevute da Responsabili di funzioni aziendali, ovvero da whistleblower.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

## 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 REQUISITI E FUNZIONI

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

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

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

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- **Autonomia ed indipendenza:** non attribuzione, né esercizio, di compiti operativi presso l'ente e disponibilità di un proprio budget di spesa;
- **Professionalità:** conoscenze ed esperienze specialistiche, proprie di chi svolge attività ispettiva e legale;
- **Continuità d'azione:** esercizio non occasionale delle funzioni e creazione di una struttura dedicata all'attività di vigilanza;
- **Onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.**

Nell'individuazione dei componenti dell'OdV, la Società prevede il rispetto dei requisiti di *onorabilità ed assenza di conflitti di interesse*, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad Amministratori e membri del Collegio Sindacale.


Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la ACI Infomobility S.p.A. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di incompatibilità per la nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la sussistenza di condanne definitive per qualunque delitto non colposo che comporti la pena della reclusione e comunque per quelle condanne che comportino una pena che preveda l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
- l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- una sentenza di condanna non passata in giudicato, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'applicazione di misure cautelari personali a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- la sussistenza di vincoli di parentela con il Vertice aziendale o interessi economici<sup>36</sup>.

Non possono essere nominati, altresì, coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del

<sup>36</sup> Per vincoli di parentela si intendono: il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori dell'ente, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

Decreto, nonché coloro con conflitti d'interesse tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti da svolgere.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità; trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione dovrà revocare il mandato.

Durante il periodo su richiamato, stabilito dal Consiglio di Amministrazione, il componente dell'Organismo è sospeso dalle sue funzioni.

Nel caso in cui uno o più membri si dimettano, ovvero incorrano in delle cause d'ineleggibilità, o debbano cessare, anche temporaneamente la loro funzione, il Consiglio di Amministrazione procede alla loro sostituzione, nominando immediatamente i nuovi componenti.

L'incompatibilità con la funzione, di un componente dell'Organismo, determina la sua immediata ed automatica decadenza dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza decade automaticamente e nel suo complesso se la società subirà una condanna passata in giudicato ai sensi del D. Lgs 231/2001 o subirà un provvedimento penale definito tramite il cosiddetto patteggiamento o risulterà, accertata dagli atti, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo secondo quanto previsto dall'art.6 comma1 lettera d) del Decreto.

Al fine di consentire continuità di azione, infine, l'OdV è dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività.

#### 4.2 NOMINA E COMPENSO

L'Organismo è nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

All'atto della nomina, lo stesso Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo le condizioni di *autonomia* e *continuità di azione* previste e ne stabilisce il compenso.

I componenti dell'OdV nominati sottoscrivono apposita dichiarazione relativa all'accettazione della nomina, unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e di impegnarsi a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.


#### 4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE

La durata del mandato è da intendersi fino alla scadenza naturale del Consiglio di Amministrazione che lo ha designato. L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre esercizi e fino alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'approvazione del Bilancio relativo all'ultimo esercizio.

La cessazione dell'OdV può avvenire per rinuncia di due o tutti i suoi componenti, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta e inviata al CdA.

La revoca dell'OdV è disposta con delibera del CdA e può avvenire solo per giusta causa. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni;
- b) l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia ed iniziativa e di controllo, di indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello;
- d) il venir meno all'obbligo di riservatezza;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

e) il venir meno dei requisiti di onorabilità.

Ad ogni modo, in caso di scadenza, revoca o rinuncia, il CdA nomina il nuovo OdV.

Inoltre, comporta la decadenza dalla carica di componente dell'OdV la perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al paragrafo "Requisiti e Funzioni", nonché:

- quando sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- in caso di assenza ingiustificata per più di quattro volte consecutive alle riunioni dell'OdV ovvero di una durata superiore a sei mesi.

#### 4.4 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il CdA assicura all'Organismo la disponibilità delle risorse finanziarie, organizzative e strutturali necessarie all'assolvimento dell'incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo. L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello.

L'Organismo ne dispone liberamente e personalmente, salvo l'obbligo di rendicontazione annuale, con contestuale richiesta di eventuale ricostituzione dello stesso nel caso di intervenuto utilizzo.

Il budget di dotazione deve essere impiegato esclusivamente per esborsi o impegni di spesa relativi all'espletamento delle sue funzioni come, a titolo esemplificativo per assistenza tecnico-professionale, consulenze specialistiche, richieste di parere, certificazioni esterne, ecc.

L'attivazione della procedura di spesa avviene su richiesta del Presidente dell'Organismo e attraverso la tempestiva esecuzione della struttura interna competente.

#### 4.5 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA


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

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

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

- Sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/01;
- Sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- Sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni societarie o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi societari in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- Disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- Effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- Promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001 e formulare al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello;
- Coordinarsi con le funzioni di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- Monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- Raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- Supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- Esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- Segnalare periodicamente alla Direzione Aziendale eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- Vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- Rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- Fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni, vengono attribuiti all'Organismo di Vigilanza, poteri ispettivi e di controllo in ordine al funzionamento ed all'osservanza del Modello nel suo complesso, al fine di assicurarne il miglioramento ed il costante aggiornamento; in particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- ha libero accesso a tutti i documenti ed a tutte le informazioni ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;

tali funzioni sono esercitate nei tempi e nei modi necessari per non intralciare l'attività della Società ovvero di consulenti esterni.


La definizione degli aspetti attinenti alla continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza, la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli sono oggetto di apposito regolamento che verrà approvato in autonomia dall'Organismo di Vigilanza.

#### **4.6 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI**

Per assicurare la disponibilità di informazioni aggiornate, veritiere ed esaustive riguardanti la Società, l'Organismo di Vigilanza identifica informazioni e documentazioni che ritiene di dover acquisire alle scadenze indicate, ovvero "ad evento".

L'Organismo di Vigilanza una volta insediatosi pertanto provvede a redigere il documento che sintetizza i Flussi Informativi attesi, lo invia all'Organo amministrativo e successivamente lo trasmette ai Responsabili degli Uffici.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

Lgs.

L'adempimento di tale attività informativa sostanzia un obbligo giuridico, la cui violazione comporta il sanzionamento disciplinare.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- le comunicazioni inerenti modifiche dell'assetto organizzativo (es. Organigramma, Funzionigramma, Procedure aziendali, ecc.);
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evincano lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere l'ente;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi in essere presso ACI Infomobility S.p.A.;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- eventuali irregolarità degli adempimenti in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro nel rispetto dei dettami del D. Lgs. 231/2001.

Deve essere altresì portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai Dipendenti che da terzi, attinente alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello predisposto.

All'Organismo di Vigilanza deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe, dei poteri e delle procedure adottato dall'ente e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.


L'elenco dettagliato dei dati e delle informazioni da far pervenire all'Organismo di Vigilanza è contenuto nella procedura aziendale relativa ai flussi informativi dell'OdV, tempo per tempo mantenuta e validata dall'OdV e facente parte del complessivo sottosistema dei controlli interni a presidio dei rischi 231.

In capo a ciascun Responsabile di primo livello della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richiesti o previsti dal presente Modello.

Il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può:

- Effettuare la segnalazione in forma scritta anche mediante l'utilizzo del modello di comunicazione, eventualmente predisposto allo scopo;
- Mediante invio delle proprie segnalazioni, a mezzo posta prioritaria, alla sede di ACI Infomobility S.p.A., Via Stanislao Cannizzaro 83/a, 00156 Roma, o a mezzo e-mail alla casella di posta elettronica istituita dall'Organismo di Vigilanza ([odv231acinfo@infomobility.aci.it](mailto:odv231acinfo@infomobility.aci.it)).

In particolare, al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione, nell'ambito dei poteri istruttori assegnati all'OdV, viene assicurata discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella di valutazione e conclusiva, adottando i requisiti di sicurezza previsti per le informazioni ritenute confidenziali e in conformità con le indicazioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in tema di protezione dei dati personali.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

L'Organismo di Vigilanza garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

#### 4.7 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING

##### 4.7.1 Il sistema di whistleblowing

ACI Infomobility S.p.A. si è conformata alle prescrizioni di cui all'art. 6 commi 2-bis, 2 ter e 2 quater del D. Lgs 231/01 relative al c.d. Whistleblowing ossia alle segnalazioni circostanziate effettuate dall'esponente a tutela dell'integrità dell'ente riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto stesso ovvero violazioni del Modello di cui l'esponente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Ogni Destinatario del Modello, è tenuto ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza della Società in ordine ad ogni violazione del MOG di cui abbia conoscenza, ovvero di anomalie funzionali o di irregolarità potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231/01.

Nello specifico, le segnalazioni di violazioni del Modello e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'effettuazione di segnalazioni che si rilevano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare<sup>37</sup>.

In particolare, devono essere segnalate le seguenti circostanze:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, con garanzia di riservatezza e di tutela del segnalante, effettua le conseguenti istruttorie e richiede l'adozione degli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione ed assumendo la motivata determinazione dell'eventuale rinuncia a procedere a un'indagine interna.

A tutela dei segnalanti, la Società prevede il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

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


Possano essere considerate misure discriminatorie:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante;
- il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile;
- nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In ogni caso è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura

<sup>37</sup> Nel Sistema Disciplinare sono, altresì, previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela dell'identità del segnalante e chi commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Resta tuttavia in facoltà della Società agire giudizialmente nel caso in cui il segnalante abbia leso i suoi diritti, anche d'immagine.

#### 4.7.2 Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni

I Destinatari qualora rilevino direttamente un atto o un fatto che riguarda comportamenti o condotte rientranti nel perimetro del whistleblowing, provvedono ad effettuare le Segnalazioni secondo le modalità definite dalla Società e disciplinate in dedicato regolamento interno.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, il Segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

Al fine di una gestione efficace delle segnalazioni, anche in relazione di quanto previsto nella Legge 190/12 in materia di Anticorruzione, l'OdV gestirà le segnalazioni ricevute anche con il coinvolgimento del RPCT.

L'OdV, in collaborazione con il RPCT, valuta le segnalazioni ricevute, con garanzia di riservatezza e di tutela del segnalante, effettua le conseguenti istruttorie e richiede l'adozione degli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione ed assumendo la motivata determinazione dell'eventuale rinuncia a procedere a un'indagine interna.

#### 4.7.3 Obblighi e requisiti sistema di segnalazione (whistleblowing)

Tutti i Destinatari (quali a mero titolo di esempio: Apicali, Sottoposti e terzi che operano nell'interesse o vantaggio della Società), hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 che, in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il Sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura e un canale alternativo di comunicazione / segnalazione, diverso dal canale inerente i flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali), idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.


I Destinatari hanno il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

#### 4.8 RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e in quanto "parte dell'ente" è autorizzato al trattamento da parte del Titolare.

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

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

#### 4.9 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

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

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

Nell'ambito del reporting semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

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

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

#### 4.10 RAPPORTO CON IL COLLEGIO SINDACALE E IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il Collegio Sindacale, per l'affinità professionale ed i compiti attribuiti dalla legge vigente, è uno degli interlocutori "istituzionali" dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, il Collegio Sindacale:


- prende visione, su base periodica, della relazione che l'Organismo di Vigilanza predispone per il Consiglio di Amministrazione circa:
  - o l'attività svolta;
  - o le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o di eventi interni alla Azienda, sia in termini di efficacia del Modello;
- può interloquire con l'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento o presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello Organizzativo o a situazioni specifiche.

Con riferimento ai rapporti tra Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale, si stabilisce:


- la facoltà per l'OdV di richiedere al Presidente del Collegio Sindacale la convocazione del Collegio stesso per motivi urgenti;
- la facoltà per il Collegio Sindacale di convocare l'OdV in qualsiasi momento qualora ne ravvisi la necessità;
- l'obbligo per l'OdV di riferire immediatamente al Collegio Sindacale se emergono elementi che fanno risalire la commissione o il tentativo di commissione di un reato al massimo vertice esecutivo.

L'Organismo di Vigilanza chiede al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di essere informato su:

- Modifiche al Piano Triennale di Prevenzione della corruzione;
- Azioni migliorative intraprese;
- Attuazione di eventuali nuovi adempimenti previsti dal legislatore;
- Piani di formazione del personale;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

- Sistema disciplinare e sanzionatorio.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

## 5 COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE

### 5.1 PREMessa

L'efficace attuazione del Modello è funzione anche della sua diffusione e conoscenza all'interno della Società e della consapevolezza, per tutti i dipendenti, della volontà della Società di operare nell'ambito di una concreta e costante applicazione dei principi di comportamento in esso contenuti.

A tal fine si renderà necessario provvedere a:

- pubblicare sul sito internet le linee di condotta da adottare (Codice Etico) in conformità con quanto contenuto nel Modello;
- richiedere ai collaboratori ed ai fornitori l'impegno a prendere visione dei documenti di cui sopra;
- richiedere agli stessi di sottoscrivere l'impegno ad applicare tutte le misure idonee a prevenire condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di adeguare le modalità di svolgimento delle prestazioni al modello di organizzazione adottato dalla Società;
- rendere edotti tali soggetti esterni che la mancata applicazione delle norme di comportamento potrà comportare la risoluzione del contratto e/o l'applicazione delle altre sanzioni indicate nel documento.


In considerazione di ciò, la ACI Infomobility S.p.A. assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

Secondo quanto previsto all'interno delle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D. Lgs. 231/01):

- per quanto concerne la **Formazione**: *“deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari e che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta”*; la formazione di ciascun lavoratore / operatore deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. La formazione e l'addestramento devono essere organizzati secondo i fabbisogni rilevati periodicamente dalla Società;
- per quanto concerne la **Comunicazione**: *“essa deve riguardare il Codice Etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta”*.

Ad integrazione di quanto disposto in tale ambito, il Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Milano (con ordinanza del 20 Settembre e del 9 Novembre 2004) ha stabilito che il compito della formazione debba essere quello di:

- assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione del modello da parte di dipendenti e dirigenti;
- prevedere una formazione differenziata a seconda che la stessa si rivolga:
  - o ai dipendenti nella loro generalità;
  - o ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio;
  - o all'organo di vigilanza;
  - o ai preposti al controllo interno.
- prevedere appositi corsi di formazione, formalizzandone:
  - o contenuto,
  - o frequenza,
  - o obbligatorietà della partecipazione,

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

- *controlli di frequenza e qualità sul contenuto dei programmi di formazione.*

Il compito della formazione deve essere quello di:

- assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione del modello da parte di dipendenti e dirigenti;
- prevedere una formazione differenziata in relazione ai dipendenti nella loro generalità o ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio;
- prevedere appositi corsi di formazione, formalizzandone: contenuto, frequenza, obbligatorietà della partecipazione, controlli sulla frequenza e qualità dei programmi di formazione.

Obiettivo della ACI Infomobility S.p.A. è quindi quello di estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che operano - anche occasionalmente - per il conseguimento degli obiettivi dell'ente in forza di rapporti contrattuali.

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

## 5.2 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ogni informazione riguardante l'adozione e, successivamente, l'aggiornamento (periodico o ad evento) del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ovvero di componenti di esso, viene prontamente comunicata a tutti gli Esponenti aziendali a cura del Consiglio di Amministrazione, mediante avviso o circolare, formalmente trasmessa e riscontrata dal destinatario.

Ogni Esponente aziendale (Apicale e Sottoposto) riceve al momento dell'assunzione, o successivamente al momento dell'adozione del documento, copia (cartacea o informatica) del Modello 231 della Società e dei documenti allegati e correlati. Resta ferma per esso la possibilità di accedere mediante la intranet aziendale e consultare la documentazione costituente il Modello, i componenti di esso e la documentazione correlata.


La diffusione si articola nelle operazioni di "internalizzazione" del Modello a favore di tutti gli Esponenti aziendali e di "esternalizzazione" di componenti specifici di esso (Codice etico; Protocolli comportamentali di parte Generale; Sistema Disciplinare e Sanzionatorio) a favore degli *Stakeholders* mediante pubblicazione sul Sito aziendale, ovvero consegna di copia ai Collaboratori della società (es. consulenti, fornitori, *outsourcers*).

## 5.3 PIANO FORMATIVO

L'attività di formazione sul Decreto 231/01 e sui contenuti del Modello adottato da ACI Infomobility S.p.A. deve essere promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà avvalersi anche di consulenti esterni.

L'attività dell'OdV si estrinsecherà principalmente:

- i. nella partecipazione al processo di definizione del Piano Formativo;
- ii. in un'attività di monitoraggio sull'effettività e sull'efficacia della formazione erogata (es: verifica sull'adeguatezza delle iniziative intraprese per assicurare la più ampia partecipazione del personale ai corsi di formazione, valutazione coerenza dei corsi effettuati rispetto ai contenuti del MOG e ai rischi effettivi, verifica sulla differenziazione dei corsi di formazione in base alla tipologia di dipendenti a cui è rivolta, ecc.);
- iii. nell' identificare eventuali azioni da sollecitare per promuovere le attività di formazione attese.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e della sua diffusione nel contesto aziendale, si articola tenendo conto delle diverse aree di rischio e delle differenti qualifiche del personale che opera all'interno dell'ente.

Il Piano Formativo deve essere predisposto dalla funzione competente, in coordinamento con l'OdV, e approvato dall'Alta Dirigenza. Il Piano Formativo prevede l'erogazione di **seminari iniziali**, estesi di volta in volta a tutti i neo assunti e di **seminari di aggiornamento** previsti in caso di revisione del Modello in relazione alle mutate condizioni normative / societarie.

L'attività di formazione che ACI Infomobility S.p.A. intende implementare è finalizzata ad assicurare che tutto il personale sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello Organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello stesso.

I singoli moduli formativi devono essere erogati da formatori, interni o esterni all'azienda di comprovata esperienza e adeguato c.v. professionale, attraverso attività di formazione in aula o anche attraverso piattaforme dedicate di *e-learning*.

Per tutte le sessioni formative è richiesta la partecipazione obbligatoria e qualsiasi astensione e/o assenza dai corsi deve essere preventivamente segnalata e adeguatamente motivata; la partecipazione ai moduli formativi deve essere documentata, con rilevazione della presenza in apertura e in chiusura della sessione formativa.

A conclusione dei corsi formativi sono previsti dei *Test Valutativi* finalizzati alla verifica della comprensione del contenuto del D. Lgs 231/01.

**E' altresì prevista la diffusione di note informative interne rivolte a tutto il personale** che illustrino i punti cardine del D. Lgs. n. 231/2001 e la sintesi del Modello adottato da ACI Infomobility S.p.A. ed i relativi aggiornamenti.

#### 5.4 DIFFUSIONE AI DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

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


Ai componenti degli Organi societari sarà resa disponibile copia cartacea o informatica del Modello.

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

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

#### 5.5 CONTENUTI DELLA SESSIONE FORMATIVA

L'attività formativa predisposta da ACI Infomobility S.p.A. prevede i seguenti contenuti:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	<i>Del:</i>	27/10/2022

- una **parte introduttiva**, avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. 231 e reati presupposto), i contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e i suoi elementi costitutivi, gli obiettivi e le finalità per le quali la Società ha adottato il Modello,
- una **parte speciale**, riguardante gli specifici ambiti operativi (conoscenza dei reati, fattispecie configurabili, aree di rischio ecc.),
- una parte concernente i **comportamenti e le modalità operative** da adottare da parte del personale di ACI Infomobility S.p.A. nel caso in cui si presentassero “situazioni critiche” ispirati a principi di legalità ed etica;
- una parte attinente all’**efficace attuazione del Modello** da parte dei dipendenti in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità;
- una parte dedicata al **ruolo dell’Organismo di Vigilanza e i flussi informativi allo stesso diretti**;
- la segnalazione di fatti illeciti e la corretta implementazione di canali di ricezione delle segnalazioni c.d. whistleblowing.


La partecipazione ai moduli formativi è obbligatoria per ogni Esponente aziendale e deve essere documentata, con rilevazione della presenza in apertura e in chiusura della sezione formativa; successivamente, dovrà essere effettuato un *feedback* dell’effettivo apprendimento da parte del singolo partecipante e del livello di conoscenza/competenza acquisite. Per gli assenti va organizzata una sessione di recupero.

## 5.6 DIFFUSIONE AI COLLABORATORI ESTERNI

Il Codice Etico e, eventualmente, le Sezioni dei Protocolli comportamentali inerenti le aree aziendali con le quali i collaboratori esterni (a titolo meramente esemplificativo: consulenti, outsourcers, fornitori di beni, servizi e di opere, partners, ecc.) si interfacciano, rientra nella documentazione contrattuale fornita all’atto dell’istaurazione della collaborazione.

L’accettazione scritta del presente documento da parte di ciascun collaboratore e/o consulente esterno e di coloro che forniscono beni o servizi ad uso della società costituisce condizione essenziale per la stipula del contratto di collaborazione. Con essa il Collaboratore assume l’onere di formare ed informare anche i propri dipendenti e collaboratori in merito ai contenuti dei succitati documenti, per essi vincolanti, pena la risoluzione di diritto del contratto ex art. 1453 c.c. oltre al diritto da parte della Società di ottenere il risarcimento dei danni subiti a causa del comportamento illecito realizzato.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	7.0
	<b>PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE</b>	Del:	27/10/2022

## 6 ADOZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello, adottato con determina del Consiglio di Amministrazione, deve essere messo a disposizione di tutti i destinatari, tenuti alla sua applicazione.

Il Consiglio di Amministrazione cura la divulgazione e la diffusione, affinché il Modello ed il Codice Etico siano conosciuti e messi a disposizione di chiunque, ed in particolare di tutti i soggetti tenuti alla loro osservanza. Il mancato rispetto darà luogo alle sanzioni ivi previste.

L'Organo Amministrativo assicura lo sviluppo e la messa in atto del Modello, attraverso le seguenti attività:

- comunicare all'organizzazione l'importanza di ottemperare senza riserve ad ogni prescrizione prevista dal Modello;
- assicurare l'attività di formazione interna, in modo tale che nessuno possa ignorare, a seconda dei livelli e delle responsabilità, le prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- promuovere una politica di conformità al Modello;
- assicurare che siano definiti gli obiettivi di *compliance* al Modello;
- assicurare la disponibilità delle risorse;
- assicurare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- adottare gli strumenti sanzionatori;
- assicurare che le responsabilità, i compiti, le deleghe e le autorità siano definite e rese note nell'ambito dell'organizzazione.