



BRENNERO TUNNEL CONSTRUCTION

ASTALDI - GHELLA - OBEROSLER - PAC - COGEIS

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

PARTE GENERALE

REV	DATA	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO	NOTE
00	10.11.2017			CDA	<i>Prima emissione</i>

INDICE PARTE GENERALE

1.IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti (società, associazioni e fondazioni dotate o meno di personalità giuridica).....	4
1.2 I reati presupposto	4
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	4
1.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	5
1.5 Reati commessi all'estero	7
1.6 Le sanzioni.....	7
2.IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO di BTC.....	10
2.1 Sistema di Governo Societario e Assetto Organizzativo	10
2.1.1 Sistema di Governo Societario	10
2.1.2 Assetto Organizzativo.....	11
2.2 Principi ispiratori del Modello.....	11
2.2.1 Linee Guida di Confindustria	11
2.2.2 Il codice di comportamento dell'ANCE	12
2.3 Adozione del Modello	13
2.4 Modifiche, aggiornamento ed integrazioni del Modello	15
2.5 Elementi fondamentali del Modello	15
2.6 Destinatari del Modello.....	17
2.7 Rapporti tra la Società e i Soci	17
3.ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18

3.1 Identificazione, nomina, composizione, collocazione, durata e cessazione dell’Organismo di Vigilanza	18
3.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	19
3.3 Informativa da e verso l’Organismo di Vigilanza.....	21
3.3.1 Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.....	21
3.3.2. Flussi informativi verso gli Organi Sociali, di Controllo e Alta Direzione.....	22
4.IL SISTEMA SANZIONATORIO	24
4.1 Principi generali	24
4.2 Destinatari	24
4.3 Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori.....	25
4.4 Ambito di applicazione	27
4.5 Sanzioni nei confronti del personale dipendente	28
4.6 Sanzioni nei confronti dei Consiglieri, Sindaci e membri dell’Organismo di Vigilanza	32
4.7 Sanzioni nei confronti dei collaboratori o dei soggetti esterni che operano su mandato della Società.....	34
5.COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	36
5.1 Comunicazione.....	36
5.2 Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni alla Società	36

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti (società, associazioni e fondazioni dotate o meno di personalità giuridica)

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità degli enti (società, associazioni e fondazioni dotate o meno di personalità giuridica), alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il Decreto, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti, che si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato. Gli enti a cui si applica il Decreto sono tutte le società, le associazioni con o senza personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico. Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici e sindacati).

Gli enti rispondono per l'illecito amministrativo derivante dalla commissione o la tentata commissione di taluni reati e illeciti amministrativi da parte di soggetti ad essi funzionalmente legati, con la conseguente possibilità di essere destinatari di sanzioni pecuniarie e interdittive che possono incidere in maniera significativa sull'esercizio della loro attività.

1.2 I reati presupposto

L'ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (c.d. reati presupposto), individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (si veda Allegato 1 - Reati Presupposto).

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

L'illecito amministrativo dipendente dal reato presupposto viene imputato all'ente sulla base di un criterio di imputazione sia oggettivo che soggettivo della responsabilità.

Più in particolare, sul piano oggettivo, l'ente risponde ove il reato che costituisce presupposto dell'illecito amministrativo sia stato commesso:

- da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

I soggetti che possono impegnare la responsabilità dell'ente con la propria condotta sono:

- soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, o direzione dell'ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. soggetti in "posizione apicale");
- soggetti sottoposti alla direzione o al controllo da parte dei soggetti apicali (c.d. soggetti subordinati).

In particolare, nella categoria dei soggetti apicali rientrano, ad esempio, gli amministratori, i Direttori Generali, i rappresentanti legali, i preposti alle succursali o Project Manager con autonomia finanziaria e funzionale.

Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Affinché si configuri la responsabilità dell'ente è, inoltre, necessario che il fatto di reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio del medesimo. Pertanto, l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Più in particolare, il reato si intende commesso nell'interesse dell'ente nel caso in cui, sulla base di una valutazione effettuata *ex ante*, si ritenga che l'autore del reato abbia agito con il proposito di recare all'ente un'utilità di qualsiasi natura, indipendentemente dal suo effettivo conseguimento; il reato è invece commesso a vantaggio dell'ente nel caso in cui, considerando a posteriori gli effetti della condotta dell'agente e dunque indipendentemente dai suoi iniziali propositi, si possa affermare che l'ente abbia tratto un beneficio di qualsiasi natura dalla realizzazione dell'illecito. Per quanto attiene ai reati colposi, il reato si considera commesso a vantaggio dell'ente nel caso in cui la condotta sia stata posta in essere nella prospettiva di far conseguire all'ente un risparmio in termini economici, di risorse o temporali.

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono invece al profilo della colpevolezza dell'ente. Nel caso di commissione di un reato nel suo interesse o vantaggio, l'ente può infatti comunque andare esente da sanzione nel caso in cui si provi che, prima della commissione del fatto, è stato adottato ed effettivamente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello concretamente verificatosi (di seguito il "Modello").

1.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello, inteso quale complesso di strumenti procedurali, organizzativi e di controllo approntati per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, opera quale esimente della responsabilità dell'ente solo se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e se efficacemente attuato.

Ai sensi del Decreto, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento

dell'attività nel rispetto della Legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio di commissione di specifici reati. Più in particolare, ai sensi dell'art. 6, co. 2 e 3, del Decreto, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto (c.d. "attività sensibili");
- 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 ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In particolare per i reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero per l'Ente che in sede giudiziaria dimostri che:

- a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (di seguito "ODV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV.

Per quanto concerne i soggetti sottoposti all'altrui direzione l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ovvero se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso, da attuarsi tempestivamente qualora:

- siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni;
- intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- intervengano modifiche normative.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

Per quanto concerne i reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art.25 septies, si sottolinea che il D.lgs. n.81/2008, al comma 5 dell'art.30, al riguardo prevede espressamente che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

1.5 Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, prevede che l'ente possa essere perseguito per i reati commessi all'estero solo se sussistano i seguenti ulteriori presupposti:

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale.

1.6 Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato possono essere:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

In caso di condanna dell'ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria la cui entità è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Nel determinare invece l'entità della singola quota, il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria solo se espressamente previste per il reato per cui si procede¹ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

¹ Il legislatore ha ritenuto applicabili le sanzioni interdittive solo ad alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto); delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto); delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto); falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto); delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto); delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto); delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto); omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto); ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto); delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto); reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto).

Il Decreto prevede inoltre altre due sanzioni: la confisca, che è sempre disposta con la sentenza di condanna e che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, e la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza stessa, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Il Decreto prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'ente. In particolare, il Giudice può disporre:

- in forza dell'art. 53 del Decreto, il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto medesimo;
- in forza dell'art. 54 del Decreto, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO di BTC

2.1 Sistema di Governo Societario e Assetto Organizzativo

2.1.1 Sistema di Governo Societario

Il presente Modello è in linea con le scelte organizzative effettuate dalla Società in tema di Corporate Governance. Tale struttura si ispira infatti al principio secondo cui l'adozione di un sistema di regole di governo societario assicura elevati livelli di trasparenza e affidabilità e genera al contempo maggiori standard di efficienza.

La Società ha scopo consortile e non ha fini di lucro; agisce quindi in nome proprio ma per conto e nell'interesse esclusivo delle imprese socio-consorziate. Essa realizza un'organizzazione comune tra le imprese Astaldi SpA, Ghella SpA, Oberosler Cav. Pietro Srl, Cogeis SpA, PAC SpA a mente dell'art. 2615 ter c.c.. Essa ha per oggetto esclusivo la realizzazione, con qualsiasi mezzo, delle opere e delle prestazioni oggetto della gara d'appalto indetta con apposito bando pubblicato in data 4 agosto 2015 da "Galleria di Base del Brennero Brenner Basistunnel BBT SE" (nel seguito anche "Committente"), e dallo stesso Committente aggiudicata in via definitiva con la lettera del 13 maggio 2016 alle imprese citate riunite in Associazione Temporanea d'Impresa ai sensi degli artt. 34 e 37 del d.lgs. 163/2006. La Società ha altresì per oggetto l'esecuzione di quanto eventualmente nel prosieguo affidato con atti integrativi e/o aggiuntivi.

La Corporate Governance della Società è così articolata:

- Assemblea dei Soci, competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto;
- Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, fatta eccezione per quanto espressamente riservato per legge alla competenza dell'Assemblea;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione che ha la rappresentanza legale e generale della Società, anche in giudizio. La rappresentanza legale spetta altresì all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale ed ai procuratori eventualmente nominati ai quali venga conferita dal Consiglio, nel rispetto dei limiti da quest'ultimo eventualmente fissati;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale, investiti dei poteri di amministrazione della Società delegati dal Consiglio;
- Comitato Tecnico, ha funzione consultiva e le sue determinazioni sono vincolanti, tra le altre, per le operazioni di affidamenti, acquisti, subappalti, consulenze, assunzioni di personale e per le questioni connesse con l'esecuzione dei lavori e l'adempimento del contratto.

Oltre a quanto rappresentato precedentemente in termini di Governance societaria, si rammenta che è presente un Organismo di Vigilanza di carattere plurisoggettivo istituito ai sensi del Decreto.

2.1.2 Assetto Organizzativo

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, riveste, inoltre, fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società.

Il ruolo di ciascuna Funzione è definito nel Mansionario Aziendale in cui sono evidenziati compiti, responsabilità e linee di riporto .

La struttura organizzativa della Società è ispirata al principio della separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo ed è illustrata nell'ambito dell'Organigramma Generale in cui si evidenzia che i dipendenti della Società sono organizzati in un modello gerarchico sotto la guida dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

2.2 Principi ispiratori del Modello

2.2.1 Linee Guida di Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria (di seguito, le "Linee Guida") per l'elaborazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01, nell'ultima versione aggiornata a marzo 2014 e dichiarata idonea il 21 luglio 2014 dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto.

I punti fondamentali enunciati dalle Linee Guida, possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi ideato da Confindustria sono:
 - Codice Etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo integrato;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente nell'architettura del sistema che deve rispettare una serie di principi di controllo, fra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

2.2.2 Il codice di comportamento dell'ANCE

Il presente Modello ha tenuto conto, inoltre, del codice di comportamento delle imprese di costruzione e del Modello redatto dall'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE), associazione di categoria a cui BTC fa riferimento, approvato in data 31 marzo 2003 e revisionato ad ottobre 2014.

Il codice di comportamento ANCE nella prima parte definisce e suggerisce dei Principi generali da trattare nell'ambito del Codice Etico, mentre nella seconda parte tratta più nello specifico i modelli di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, l'ANCE, nel settore delle costruzioni, evidenzia tre principali aree a rischio:

- promozione immobiliare: i fattori di rischio sono riferiti principalmente alle attività che presuppongono il rilascio dei titoli abitativi edilizi e, in generale, autorizzativi, ed alle attività connesse alla formazione degli strumenti urbanistici e loro varianti;
- edilizia residenziale pubblica: i fattori di rischio sono riferiti principalmente alle attività che implicano la concessione di agevolazioni pubbliche;
- opere pubbliche: i fattori di rischio individuati sono relativi alle seguenti fasi:
 - procedure selettive nell'ambito delle pubbliche gare o delle trattative per l'affidamento di lavori pubblici;
 - autorizzazione al subappalto;
 - gestione dell'eventuale contenzioso con il committente;
 - collaudo delle opere eseguite.

L'ANCE specifica, inoltre, che i fattori a rischio devono essere ricercati in tutte le attività che implicano un rapporto diretto con pubblici ufficiali, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori o abilitativi.

Il codice di comportamento dell'ANCE suggerisce l'adozione di modelli organizzativi in grado di:

- offrire sistemi di incentivazione all'informazione che garantiscano, tra l'altro, da parte di coloro che ricevono l'informazione o dei loro superiori gerarchici, la tutela e l'anonimato dei soggetti presso l'organizzazione;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e coerenza con l'attività in concreto svolta;
- prevedere che eventuali sistemi premianti dei dipendenti siano basati su obiettivi e risultati che rispondano a principi di coerenza e congruità;
- garantire che la descrizione e l'individuazione delle attività svolte dall'ente, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale siano documentati in una rappresentazione aggiornata, con puntuale descrizione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- fornire programmi di formazione, finalizzati a garantire l'effettiva conoscenza del Modello da parte di tutti i dipendenti e collaboratori dell'impresa.

Eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida e alle indicazioni dell'ANCE rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera. Ciò può, infatti, richiedere qualche scostamento dalle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria e delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale e non assumono valore cogente. Nell'opera di costante aggiornamento e verifica del Modello, la Società tiene conto anche dell'evoluzione delle "best practice" di riferimento e delle migliori esperienze a livello internazionale.

2.3 Adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla Legge come facoltativa e non obbligatoria, BTC, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha formalmente adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione un Modello in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria e delle indicazioni fornite dall'ANCE; la Società ha nominato contestualmente l'Organismo di Vigilanza a composizione collegiale.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente Modello possa costituire un valido strumento di prevenzione affinché tutti coloro che operano in nome e per conto di BTC assumano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di

commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, BTC persegue le seguenti principali finalità:

- ribadire che i comportamenti illeciti e scorretti sono fortemente condannati da BTC, in quanto gli stessi (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di Legge, anche ai principi etici ai quali BTC intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale;
- ribadire che la commissione di un reato nel malinteso interesse della Società può dar luogo, oltre che all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'autore del reato, anche all'applicazione di sanzioni amministrative alla Società;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi anche attraverso l'applicazione di misure disciplinari in caso di violazione del Modello o del Codice Etico, a prescindere dal fatto che detta violazione integri anche un reato.

BTC ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività sensibili ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto. Le attività di progettazione del Modello sono state svolte sotto il diretto controllo del Vertice aziendale e con la piena collaborazione delle Funzioni aziendali coinvolte. La documentazione prodotta prima di confluire nel Modello, è stata preventivamente sottoposta alla verifica dei responsabili delle Funzioni aziendali.

L'analisi ha interessato i reati presupposto appartenenti alle categorie indicate di seguito:

- I. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25).
- II. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*).
- III. Reati societari (art. 25-*ter*), ampliati dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 con l'introduzione del reato di "Corruzione tra privati" (art. 25-*ter lett. s-bis*), ex art. 2635 c.c.
- IV. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*).
- V. Reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (art.25-*quater* 1).
- VI. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqües*).
- VII. Reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art. 25-*sexies* e, all'interno del TUF, articolo 187-*quinqües* "Responsabilità dell'ente").
- VIII. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*).
- IX. Reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale".

- X. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*).
- XI. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*).
- XII. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*).
- XIII. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1).
- XIV. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*).
- XV. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*).
- XVI. Reati ambientali (art. 25-*undecies*).
- XVII. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*).

Si ritiene che possano potenzialmente riguardare BTC tutti i reati descritti nel precedente elenco ad eccezione dei reati di cui ai punti V. Reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (art.25-*quater* 1) e VII. Reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art. 25-*sexies*), per i quali la Società ha comunque adottato i principi generali di controllo volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali ed astrattamente idonei ad eliminare o minimizzare il rischio di commissione anche di tali illeciti, richiamandosi, anzitutto, ai principi espressi nel Codice Etico, oltre che a quanto dettagliato nelle procedure.

2.4 Modifiche, aggiornamento ed integrazioni del Modello

Il Modello (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 2, lettera a del Decreto) è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" pertanto l'adozione dello stesso, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di BTC.

In particolare è demandato al Consiglio di Amministrazione il compito di integrare il Modello in relazione ad ulteriori tipologie di reati che nuove previsioni normative colleghino all'ambito di applicazione del Decreto, in conseguenza di modifiche strutturali dell'organizzazione dell'azienda o in caso si verificano significative violazioni delle prescrizioni sancite dal Modello.

2.5 Elementi fondamentali del Modello

In coerenza con le indicazioni del Decreto e delle associazioni di categoria (Confindustria, ANCE), il Modello di BTC è stato definito tenendo conto delle componenti fondamentali di seguito illustrate:

- mappatura delle attività sensibili ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi delle procedure in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività sensibili, a garantire i principi di controllo di cui alla Parte Speciale del presente Modello. In particolare il sistema organizzativo è costituito da:

- sistema di gestione integrato qualità, sicurezza ed ambiente,
- organigramma aziendale e mansionario;
- linee guida / policy / procedure;
- poteri autorizzativi e di firma;
- definizione di principi etici volti a definire la necessità di:
 - osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
 - improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
 - richiedere a tutte le imprese partecipate, ai principali fornitori, appaltatori e subappaltatori una condotta in linea con i Principi generali del Codice Etico;
- gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- attribuzione, ai soggetti coinvolti nella formazione e nell’attuazione della volontà sociale, di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- trasparenza e tracciabilità di ogni operazione significativa nell’ambito delle attività sensibili e la conseguente possibilità di verifica ex post dei comportamenti aziendali;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”) e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo;
- attività di informazione e formazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite conformi ai principi stabiliti nel Modello;
- definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione nonché nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti aziendali previsti con relativo aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

Fondamento essenziale del Modello è il Codice Etico, adottato da BTC tramite delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello; tuttavia esso contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi, e tali principi devono essere rispettati da tutti coloro che interagiscono con la Società.

Da questo punto di vista, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell’etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce un elemento fondante dell’impianto 231, cui gli esponenti aziendali sono tenuti ad aderire.

2.6 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società. BTC è infatti convinta che i soggetti posti in posizione apicale hanno una particolare responsabilità nel rispettare e promuovere l'osservanza delle regole del Modello presso tutti gli esponenti aziendali.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti della Società, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i protocolli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

La mancata osservanza del Modello, dei protocolli e delle procedure costituisce illecito disciplinare ai sensi del presente Modello.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati. A tal fine, nei contratti o nei rapporti in essere con i suddetti soggetti, è espressamente previsto il riferimento al Codice Etico e al Modello.

2.7 Rapporti tra la Società e i Soci

Le prestazioni di servizi svolte dai Soci a favore della Società, che possono interessare le attività sensibili di cui al Decreto devono essere disciplinate da un contratto scritto di cui copia è inviata all'Organismo di Vigilanza.

I contratti di prestazione di servizi, di cui al punto precedente, devono prevedere:

- l'identificazione dei servizi da erogare;
- i corrispettivi previsti per l'erogazione dei servizi;
- l'identificazione dei Responsabili di contratto;
- l'inserimento di clausole specifiche nell'ambito delle quali ciascuna delle parti si obbliga a non porre in essere condotte in contrasto con le norme di legge e in particolare con il decreto, con il Modello e con le previsioni del Codice Etico.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione, nomina, composizione, collocazione, durata e cessazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, individua un ulteriore requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento.

I **requisiti** che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono individuati tra soggetti dotati dei requisiti soggettivi di onorabilità. Costituisce causa di ineleggibilità o decadenza per giusta causa dall'Organismo di Vigilanza:
 - il decreto che dispone il giudizio ovvero il decreto che dispone il giudizio immediato in relazione ad un reato non colposo.
- **autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e non essere posto alle dipendenze di nessuna funzione aziendale, avendo solo rapporti di staff – come meglio si dirà in seguito – con il Consiglio di Amministrazione;
- **professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali:** a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- **continuità di azione:** tale requisito impone il costante monitoraggio dell'adeguatezza e dell'attuazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Stanti i predetti requisiti dell'Organismo di Vigilanza, i suoi componenti devono essere scelti tra soggetti esperti e qualificati (professionalità), la maggioranza dei quali non deve essere legata alla Società da rapporti commerciali o di parentela con Soci o amministratori idonei a ridurne l'autonomia di giudizio (autonomia), e non devono avere vincoli di dipendenza, subordinazione, ovvero rivestire cariche operative all'interno della stessa (indipendenza), pena la decadenza automatica dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza nominato da BTC ha una struttura collegiale.

I componenti dell'Organismo sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che elegge, tra di loro, il Presidente e ne stabilisce il compenso annuale, su proposta dell'Amministratore Delegato.

L'Organismo di Vigilanza nello svolgimento del proprio mandato riporta funzionalmente al Consiglio di Amministrazione che provvede alla sua nomina.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati e sono rieleggibili.

La cessazione di uno o più componenti dell'Organismo può avvenire sulla base di delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale: per scadenza del mandato; per dimissioni; per revoca per giusta causa (da intendersi quale grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico); per decadenza, a seguito della perdita dei requisiti; per la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive dell'Organismo, senza giustificato motivo.

In caso di:

- dimissioni;
- giusta causa di revoca;

è fatto obbligo al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, di darne tempestiva comunicazione all'Amministratore Delegato, il quale si attiverà senza indugio affinché, in relazione alla specifica circostanza, intervenga il Consiglio di Amministrazione per le successive azioni ed in particolare per la tempestiva sostituzione del componente dell'Organismo di Vigilanza cessato, ove necessario. Il soggetto eventualmente nominato rimane in carica fino alla scadenza del mandato in corso.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza adotta un Regolamento finalizzato a definire le proprie regole di funzionamento.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei suoi compiti, può avvalersi della collaborazione delle Funzioni interne della Società, oltre che delle competenti Funzioni dei Soci e/o di professionisti esterni.

In base al D. Lgs. 231/01, all'Organismo di Vigilanza sono attribuite le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza e dell'idoneità del Modello in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, al fine evitare i rischi di commissione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello in occasione di eventuali mutamenti organizzativi e della Legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato – come già ricordato – dall'organo amministrativo.

All'Organismo di Vigilanza, invece, non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'ente.

Per un **efficace svolgimento** delle predette funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di:

- un proprio budget di spesa ad uso esclusivo, anche in considerazione della crescente complessità delle aree di interesse e dell'effetto delle novità normative rientranti nel corpus del Decreto, che richiedono l'apporto di risorse o competenze specialistiche. L'entità del budget di spesa è oggetto di proposta da parte dell'Organismo di Vigilanza e di approvazione da parte del Consiglio di

Amministrazione. L'Organismo delibera in autonomia ed indipendenza le spese da effettuarsi, rimandando a chi è dotato dei poteri di firma per sottoscrivere i relativi impegni;

- determinati poteri e prerogative, quali:
 - attivare le procedure di controllo tramite apposite disposizioni od ordini di servizio;
 - effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
 - raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
 - chiedere informazioni ai responsabili delle singole Funzioni aziendali e, ove necessario, anche all'organo dirigente nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc.;
 - condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello anche avvalendosi della documentazione organizzativa interna o predisponendo materiale formativo contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti.

A tal fine l'Organismo avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare la propria attività;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite ai sensi del Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i responsabili delle Funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- effettuare verifiche programmate e/o a sorpresa.

L'Organismo si riunisce di norma ogni trimestre. I membri dell'Organismo possono procedere anche individualmente a effettuare verifiche, sulla base di quanto pattuito nel Regolamento dello stesso OdV e in applicazione del Piano di Vigilanza. Costoro procederanno poi a condividere i risultati delle verifiche svolte con gli altri membri dell'OdV che firmeranno il relativo verbale per presa visione e assenso.

3.3 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza

3.3.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del presente Modello. A tal fine sono anche istituiti specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo stesso.

L'esistenza di un flusso informativo strutturato risponde all'esigenza di:

- garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e del Codice Etico;
- ricevere con sistematicità informazioni sulle attività e accadimenti aziendali al fine di effettuare i dovuti riscontri e consentire la richiesta di ulteriore documentazione che l'OdV dovesse ritenere utile o necessaria nel corso delle sue verifiche;
- consentire all'OdV di riferire al CdA le eventuali criticità affinché quest'ultimo possa adottare gli opportuni provvedimenti.

Tutti i dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società, sono tenuti ad informare tempestivamente ed anche in forma anonima l'Organismo di Vigilanza - all'indirizzo di posta elettronica (odv@btctunnel.com) - in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico, del Modello e dei suoi Principi generali, nonché in ordine alla eventuale inidoneità o inefficacia del Modello e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza che agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di Legge e la tutela dei diritti della Società.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono inviate tempestivamente informazioni relative a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- presunte violazioni riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dalle procedure aziendali in relazione ai reati previsti dal Decreto.

Periodicamente i responsabili di Funzione identificati, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, comunicano all'OdV:

- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati in caso di archiviazione di procedimenti disciplinari;

- informazioni o attestazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza, nonché report dai quali possano eventualmente emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

Con riferimento al secondo punto, gli esponenti aziendali trasmettono flussi informativi all'OdV relativamente ai seguenti aspetti:

- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle Funzioni e l'aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
- rapporti con terze parti rilevanti:
 - operazioni con parti correlate;
 - Pubblica Amministrazione;
 - partner commerciali, industriali e finanziari;
- omaggi e/o liberalità e / o sponsorizzazioni erogate;
- contenziosi in essere;
- verifiche ispettive ricevute
- la stipula o il rinnovo dei contratti di prestazione e di servizi tra la Società e i Soci;
- esiti del processo di riesame effettuato dall'Alta Direzione aziendale in relazione alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro e delle tematiche ambientali.

La Società emette una policy interna per disciplinare i flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza che individua responsabilità interne, modalità operative e frequenza delle comunicazioni (informativa ad hoc, informativa periodica).

3.3.2. Flussi informativi verso gli Organi Sociali, di Controllo e Alta Direzione

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente una relazione di sintesi che, in coerenza con il piano delle attività approvato ad inizio di ogni esercizio, ha per oggetto l'attività svolta nel periodo di riferimento e ha come destinatario il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale per il tramite dei rispettivi Presidenti e l'Amministratore Delegato.

L'OdV predispone annualmente il Piano di Vigilanza che riporta la descrizione delle attività programmate dall'OdV per l'anno successivo a quello in corso, unitamente al correlato budget di spesa, da inviare al Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di eventi particolari o di criticità sostanziali emerse nel corso delle verifiche, l'ODV provvede, a suo giudizio, a dare immediata segnalazione al CdA inviando apposita comunicazione ai membri del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per una pronta ed efficace risoluzione delle stesse.



Con riferimento alla vigilanza sulle norme di Legge (tra le quali rientra il D. Lgs. 231/01), con cadenza semestrale, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza effettuano riunioni congiunte per il reciproco scambio di informativa sugli aspetti di convergenza.

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

4.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

La definizione di un adeguato Sistema Disciplinare costituisce pertanto presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello ex D.lgs. 231/01 ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Sistema Disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli standard generali e specifici di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico, e a queste sono associate le sanzioni previste per il personale dipendente dalla Legge del 20 maggio 1970 n. 300 e s.m.i. (c.d. "Statuto dei Lavoratori) e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili al personale di BTC.

Il Sistema Disciplinare opera pertanto nel rispetto delle norme vigenti in materia di diritto del lavoro, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge, alla contrattazione collettiva e ai regolamenti vigenti.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, le violazioni del Modello e del Codice Etico commesse:

- dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente stesso;
- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni indicate nei successivi paragrafi, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali nei confronti di BTC, aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

4.2 Destinatari

Destinatari del Sistema Disciplinare sono:

- il personale dipendente di BTC a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati a BTC da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla durata, dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendale riconosciuto (ad es. dirigenti, quadri, impiegati, operai);
- i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione di BTC una posizione "apicale": ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/01 rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che “esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo” dell’Ente. Sono pertanto ricompresi in tale categoria i Consiglieri di Amministrazione, l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale, nonché gli eventuali procuratori speciali. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, etc.);

- lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori e partner di BTC: si tratta in particolare di tutti i soggetti che in assenza di vincolo di dipendenza con la Società sono comunque tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico, in quanto operanti in virtù di rapporti contrattuali in favore di BTC. Nell’ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:
 - a. tutti coloro che intrattengono per BTC un rapporto di lavoro di natura non subordinata tra i quali, a titolo meramente indicativo e non esaustivo, si ricomprendono:
 - a.1. i liberi professionisti, i consulenti;
 - a.2. il/i Responsabile/i e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, il/i Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza, il Medico Competente e tutti coloro a cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, qualora non dipendenti di BTC;
 - a.3. tutti gli altri lavoratori parasubordinati che operano per BTC a qualsiasi titolo;
 - b. i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di BTC;
 - c. i fornitori;
 - d. i partner.

4.3 Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai destinatari del presente documento in violazione delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, obblighi) dei principi di comportamento e degli standard generali e specifici di controllo desumibili dal Modello e dal Codice Etico adottati da BTC.

Il Sistema Disciplinare si applica integralmente a tutte le figure aziendali che hanno rilevanza e obblighi di legge ai fini della sicurezza sul lavoro individuate nel D.lgs. 81/08 e s.m.i e previste dal Sistema di Gestione salute e sicurezza adottato da BTC e realizzato nel rispetto dei dettami sanciti dall’art.30 del Testo Unico certificato in conformità alla norma OHSAS 18001:.

Le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall’art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l’eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l’intenzionalità del comportamento stesso.

Con riferimento particolare ai principi, regole, adempimenti e prescrizioni previsti dal Modello e dal Codice Etico adottato da BTC nel rispetto del D.lgs. 231/2001 e s.m.i. la gravità dei comportamenti verrà valutata anche in relazione alla possibile/probabile “rilevanza esterna” della violazione commessa.

Per violazione a “rilevanza esterna” si intende una azione avente una probabile e/o possibile ripercussione sanzionatoria nei confronti della Società da parte della Pubblica Amministrazione².

Il tipo e l’entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare, sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali vigenti in BTC e sanciti dai CCNL:

- condotta del dipendente: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia)
- mansioni e grado del dipendente
- rilevanza degli obblighi violati
- potenzialità del danno derivante alla Società, anche in relazione all’eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti azioni disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge.

Per quanto concerne le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro vengono di seguito evidenziati, a titolo meramente indicativo e non esaustivo, alcune fattispecie di comportamento sanzionabile, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti 2, 3 e 4;
2. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti 3 e 4;
3. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “grave” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p.³, all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto 4;
4. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p.⁴, all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

² Per Pubblica Amministrazione deve intendersi: la Pubblica Amministrazione nazionale, gli Enti Pubblici dell’Unione Europea, Enti/Organismi Internazionali tra i quali si ricomprendono anche Enti Sovranazionali Finanziatori quali ad esempio: FED, Banca Mondiale, Banca Europea degli Investimenti etc.

³ Ai sensi dell’art. 583 c.p., **la lesione personale è grave**, e si applica la reclusione da tre a sette anni: 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una capacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a quaranta giorni; 2) se il fatto produce l’indebolimento permanente di un senso o di un organo.

⁴ Ai sensi dell’art. 583 c.p., **la lesione personale è gravissima**, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva: 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2) la perdita di un senso; 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda

4.4 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D.lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, le sanzioni si applicano nei confronti dei dipendenti che pongano in essere – a titolo meramente esplicativo e non esaustivo – illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D.lgs. 231/2001, e in particolare:

- a. mancato rispetto delle regole previste dal Modello e dal Codice Etico volti a regolamentare i rapporti da tenersi con la Pubblica Amministrazione, a impedire comportamenti che possano integrare la fattispecie dei reati societari; dei reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio; dei delitti commessi con violazione delle norme poste a tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; dei reati ambientali; dei reati di criminalità organizzata ed intralcio alla giustizia, dei reati transnazionali, dei reati di terrorismo, dei reati contro la personalità individuale; dei delitti informatici e di trattamento illecito dei dati, delitti in violazione del diritto d'autore, e in generale di tutti i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni;
- b. mancato, falso, o incompleto rispetto delle regole previste dal Modello e dal Codice Etico, con riferimento alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, impedendo così che le stesse risultino trasparenti, veritiere e facilmente verificabili;
- c. violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della relativa documentazione;
- d. impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- e. inosservanza dell'obbligo di invio dei Flussi Informativi periodici o delle tempestive segnalazioni previste dal Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- f. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, alle modalità di abbinamento delle firme, e a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare in relazione ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione con riguardo ad atti e documenti formati e/o inviati alla stessa, ai reati contro la pubblica fede, ai reati societari e ai reati in ambito di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ai reati ambientali e ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- g. inosservanza dell'obbligo inerente al rilascio delle dichiarazioni o falsità nelle dichiarazioni richieste dal Modello;

l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

- h. mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- i. mancati controlli e informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;
- j. omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni e, comunque, lo svolgimento di attività strumentali a processi operativi previsti dal Modello.

4.5 Sanzioni nei confronti del personale dipendente

Le infrazioni inerenti il mancato rispetto da parte dei dipendenti delle regole, dei principi di comportamento e degli standard generali e specifici di controllo indicati nel Modello e nel Codice Etico, ferma restando la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art.7 della Legge 300/1970, possono essere punite, a seconda della gravità con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

A. RIMPROVERO VERBALE

La sanzione del rimprovero verbale verrà applicata nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di regole previste dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a provata negligenza del lavoratore.

B. RIMPROVERO SCRITTO

La sanzione del rimprovero scritto verrà applicata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni di cui al punto A;
- violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di regole previste dal Modello e/o di errori procedurali aventi rilevanza esterna, dovuti a provata negligenza del lavoratore. In detta categoria sono incluse le violazioni degli eventuali obblighi dichiarativi/informativi nei confronti degli organi di gestione e/o di controllo quali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Organismo di

Vigilanza, il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, etc.

C. MULTA

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello e del Codice Etico e del Sistema di Gestione Integrato; a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- l'inosservanza dei principi del Codice Etico e/o delle regole previste dal Modello e riferite in particolare ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- inosservanza dei principi del Codice Etico e/o delle regole previste dal Modello finalizzate ad impedire comportamenti che possano integrare la fattispecie dei reati societari; dei reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio; dei delitti commessi con violazione delle norme poste a tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; dei reati ambientali; dei reati di criminalità organizzata ed intralcio alla giustizia, dei reati transnazionali, dei reati di terrorismo, dei reati contro la personalità individuale; dei delitti informatici e di trattamento illecito dei dati, delitti in violazione del diritto d'autore, e in generale di tutti i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni.

D. SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE

Verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a tre giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto C, nei casi di violazioni di gravità tale da esporre BTC a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- inosservanza dei principi del Codice Etico e/o delle regole previste dal Modello, con espresso riferimento ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai reati societari; ai reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio; ai delitti commessi con violazione delle norme poste a tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; ai reati ambientali; ai reati di criminalità organizzata ed intralcio alla giustizia, ai reati transnazionali, ai reati di terrorismo, ai reati contro personalità individuale; ai delitti informatici e di trattamento illecito dei dati, delitti in violazione del diritto d'autore, e in generale a tutti i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni;

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e/o a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare in relazione ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione, contro la pubblica fede, ai reati societari, ai reati contro la salute e sicurezza dei lavoratori, ai reati ambientali, ai delitti relativi all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, con riguardo a tutti gli atti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- falsità negli obblighi dichiarativi e/o informativi richiesti dal Modello nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Datore di Lavoro, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, etc.;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mancati controlli e/o errate/omesse informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali; omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni e, comunque, lo svolgimento di attività strumentali a processi operativi previsti dal Modello;
- omessa vigilanza sui principi del Codice Etico e/o sulle regole previste dal Modello in ordine ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai reati societari; ai reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio; ai delitti commessi con violazione delle norme poste a tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; ai reati ambientali; ai reati di criminalità organizzata ed intralcio alla giustizia, ai reati transnazionali, ai reati di terrorismo, ai reati contro la personalità individuale; ai delitti informatici e di trattamento illecito dei dati, delitti in violazione del diritto d'autore, e in generale a tutti i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni.

E. LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

La sanzione del licenziamento con preavviso verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione dei comportamenti sotto indicati, compresa la violazione degli eventuali obblighi di dichiarazione e/o informazione verso gli organi di gestione, vigilanza e/o controllo (Consiglio di Amministrazione, Datore/i di Lavoro, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Responsabile del Sistema di Gestione Integrato), avendo gli stessi rilevanza esterna:

- l'inosservanza dei principi del Codice Etico e/o delle regole previste dal Modello per lo svolgimento di attività che implicano azioni nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- l'inosservanza dei principi del Codice Etico e/o delle regole previste dal Modello con particolare riferimento, ai reati societari; ai reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio; ai delitti commessi con violazione delle norme poste a tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; ai reati

ambientali; ai reati di criminalità organizzata ed intralcio alla giustizia, ai reati transnazionali, ai reati di terrorismo, ai reati contro la personalità individuale; ai delitti informatici e di trattamento illecito dei dati, delitti in violazione del diritto d'autore, e in generale a tutti i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni;

- l'inosseranza delle disposizioni relative ai poteri di firma e a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare in relazione ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione, contro la pubblica fede, ai reati societari, ai reati contro la salute e sicurezza dei lavoratori, ai reati di terrorismo, ai delitti contro la personalità individuale, ai reati ambientali, ai delitti relativi all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, con riguardo ad atti e documenti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- la falsità negli obblighi dichiarativi e/o informativi richiesti dal Modello nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Datore di Lavoro, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, del Responsabile della Salute e Sicurezza sul Lavoro, del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, etc.;
- la mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- i mancati controlli e/o omissioni volontarie di informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali che possano integrare il rischio della commissione dei reati previsti dal DLgs.231/01 e s.m.i.;
- l'omessa vigilanza, sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare, le azioni compiute dagli stessi nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio di reato nell'ambito di applicazione del Modello;
- l'omessa vigilanza sui principi del Codice Etico e/o sulle regole previste dal Modello, in ordine ai reati societari; ai reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio; ai delitti commessi con violazione delle norme poste a tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; ai reati ambientali; ai reati di criminalità organizzata ed intralcio alla giustizia, ai reati transnazionali, ai reati di terrorismo, ai reati contro la personalità individuale; ai delitti informatici e di trattamento illecito dei dati, delitti in violazione del diritto d'autore, e in generale a tutti i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni.

F. LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

La sanzione del licenziamento senza preavviso verrà applicata per mancanze commesse con dolo e colpa così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro; a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione dolosa dei principi del Codice Etico e/o delle regole previste dal Modello, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con BTC;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, il Datore/i di Lavoro, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato il Collegio Sindacale, gli Enti certificatori etc.;
- mancata, o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza, il controllo e verificabilità delle stesse.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto F, la Società potrà disporre la sospensione cautelare e non disciplinare del medesimo, con effetto immediato, per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui BTC decida e possa procedere al licenziamento, in applicazione alla normativa in vigore, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

4.6 Sanzioni nei confronti dei Consiglieri, Sindaci e membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione da parte di Consiglieri e di membri del Collegio Sindacale di quanto prescritto nel Modello adottato da BTC, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti tra i quali la revoca per giusta causa.

In caso di violazioni contestate a membri dell'Organismo di Vigilanza sarà il Presidente del Consiglio di Amministrazione a informare il Consiglio affinché proceda agli opportuni accertamenti e assuma le opportune deliberazioni in merito, eventualmente acquisito il parere del Collegio Sindacale.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita
- le modalità di commissione della condotta.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno o più soggetti indicati nel presente paragrafo, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, l'Assemblea dei Soci dovrà applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- diffida formale;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo variabile/premiabile nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione;
- revoca dell'incarico.

In particolare le sanzioni di cui ai precedenti punti 2 e 3 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- il mancato adempimento da parte degli Amministratori e dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ciascuno per le proprie specifiche competenze assegnate dal Decreto Legislativo n.231/2001 e s.m.i. che, per negligenza o imperizia, non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dal Decreto di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello.

L'Organismo di Vigilanza, qualora ravvisi la violazione del Modello o del Codice Etico adottati da BTC da parte di un soggetto che rivesta la carica di Consigliere o di membro del Collegio Sindacale, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente deve convocare il Consiglio di Amministrazione - da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa – a cui verrà invitato a partecipare l'Organismo di Vigilanza e il soggetto autore della violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta da Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'ODV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea, trasferendo tutta la documentazione acquisita e prodotta affinché la stessa abbia tutti gli elementi necessari per deliberare in merito. La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, ad eccezione della trasmissione della relazione che sarà effettuata a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore, legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, la procedura di accertamento dell'illecito sopra descritta sarà espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei contratti collettivi applicabili.

4.7 Sanzioni nei confronti dei collaboratori o dei soggetti esterni che operano su mandato della Società

Nel caso di violazione del Codice Etico e delle regole del Modello adottati da BTC da parte di fornitori, di altri soggetti legati da rapporti di natura privatistica e di partner, il Responsabile del contratto/servizio valuta, se necessario consultando l'Organismo di Vigilanza, se dar luogo a richiami disciplinari scritti o in caso di recidiva alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali violazioni sono infatti sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o accordi con cui i terzi dichiarano: i) di conoscere il D.lgs. 231/01 e le disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello, ii) si obbligano a tenere comportamenti in linea con i principi sanciti nella suddetta normativa, nel Codice Etico e nel Modello e più in generale a non



porre in essere alcun atto od omissione e non dare origine ad alcun fatto da cui possa derivare una responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/01.

BTC nel caso in cui, dai suddetti comportamenti, siano derivati danni concreti per la Società, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1 Comunicazione

BTC garantisce nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti i soggetti con funzione di gestione, amministrazione, direzione e controllo una corretta conoscenza e divulgazione del Modello e del Codice Etico.

Il Modello ed il Codice Etico sono comunicati a tutto il personale della Società ed a tutti i membri degli Organi Sociali, tramite pubblicazione nel Portale aziendale.

I Dipendenti all'atto dell'assunzione vengono informati dell'esistenza del Portale aziendale, della documentazione inerente il D.lgs. 231/01 in esso contenuta e delle relative modalità di accesso. I nuovi assunti, inoltre, rilasciano alla Funzione Risorse Umane idonea attestazione circa l'avvenuta informativa in merito al Modello e al Codice Etico da parte della Società.

Per i soggetti esterni alla Società destinatari del Modello, secondo quanto previsto dal paragrafo 2.6 - "*Destinatari del Modello*", sono previste apposite forme di comunicazione del Modello, quali la pubblicazione sul sito web della Società.

5.2 Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni alla Società

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello da parte dei dipendenti e dei membri degli Organi Sociali.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale è gestita dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane.

La formazione è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei Destinatari e della titolarità o meno di responsabilità e/o poteri di rappresentanza.

In particolare la formazione è articolata sui livelli di seguito indicati:

- personale dirigenziale: formazione sui principi generali del D.lgs. 231/e s.m.i. e sulle conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscono, nonché sulle specifiche finalità preventive del Modello 231 e sui contenuti di carattere etico-comportamentale; approfondimenti in ordine alle modalità operative dei singoli documenti facenti parte del Modello con particolare grado di approfondimento in merito alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.
- altro personale, non dirigenziale: formazione generale sui principi generali del D.lgs. 231/01 e sui contenuti di carattere etico-comportamentale, tipicamente rivolti alla comprensione delle

caratteristiche e dei principali aspetti del D.lgs. 231/01, dei lineamenti del Codice Etico, del Modello e delle sanzioni applicabili nel caso di violazione degli stessi.

- operai: agli operai vengono consegnati al momento dell'assunzione, da parte del Responsabile Risorse Umane, il Modello e il Codice Etico. I nuovi assunti dovranno rilasciare idonea attestazione circa l'avvenuta ricezione dei suddetti documenti.

A seguito dell'aggiornamento del Modello o di rilevanti modifiche della struttura aziendale, verranno inoltre programmati incontri specifici di formazione.

Potranno altresì essere fornite a collaboratori esterni alla Società (fornitori, subappaltatori, agenti, consulenti, professionisti, prestatori di servizi, etc.) da parte delle Funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da BTC sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

In linea con le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, la formazione potrà essere erogata anche mediante l'utilizzo di forme avanzate di training (es. e-learning) e con il ricorso a consulenti esterni.

La partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente punto ha carattere di obbligatorietà e può essere oggetto di specifica sanzione nel caso di mancata partecipazione senza giusta causa.