

**STATUTO  
DELL'ORGANISMO DI  
VIGILANZA**

**ALTO TREVIGIANO  
SERVIZI S.p.A.**

## **1. SCOPO.**

Il presente Statuto è predisposto, in attuazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, da Alto Trevigiano Servizi S.p.A. con lo scopo di:

- definire i poteri, i compiti e la composizione dell'Organismo istituito per vigilare sul funzionamento, l'attuazione e l'osservanza del modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire i reati contemplati dalla disciplina citata in precedenza;
- assicurare che, fatta salva la sua autonomia, l'attività di verifica dell'Organismo si svolga in modo continuativo;
- definire i riferimenti al sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

## **2. ORGANISMO DI VIGILANZA.**

Alto Trevigiano Servizi S.p.A., con l'intento di dare attuazione all'art. 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, istituisce un "Organismo di vigilanza" (di seguito individuato anche come "Organismo" o "OdV"), con precisi compiti e poteri.

### **2.1. Compiti**

L' "Organismo di Vigilanza" ha i seguenti compiti:

- verificare i rischi di commissione di reati *ex* D.Lgs. 231/2001, sulla base della documentazione disponibile e dell'attività svolta; rilevare le criticità emergenti dalla propria attività di verifica; proporre l'aggiornamento del modello organizzativo ai fini della prevenzione degli illeciti stessi;
- vigilare sul funzionamento, l'attuazione e l'osservanza del modello organizzativo e gestionale predisposto per prevenire gli illeciti previsti nel Decreto citato;
- segnalare agli organi societari competenti ogni situazione o comportamento, di cui venga a conoscenza, che possa costituire rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare agli organi societari competenti ogni situazione o comportamento, di cui venga a conoscenza, passibile di intervento sanzionatorio in forza del sistema disciplinare descritto al paragrafo 4;
- relazionare periodicamente all'Organo amministrativo sull'insieme dell'attività svolta.

### **2.2. Poteri**

All'Organismo di Vigilanza, per l'espletamento dei compiti previsti al paragrafo che precede, sono riconosciuti poteri autonomi di iniziativa e controllo per:

- accedere, previa comunicazione all'Organo amministrativo, o a suo incaricato, a tutti i luoghi dell'Organizzazione per svolgere i compiti previsti;
- convocare, previa comunicazione all'Organo amministrativo, i ruoli dell'Organizzazione per ricevere e/o fornire informazioni inerenti i compiti previsti;

- richiedere all’Organo amministrativo l’attivazione delle procedure disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello organizzativo;
- formulare proposte utili per definire e/o aggiornare le procedure necessarie per l’idoneità e attuazione del modello di organizzazione e gestione.

### **2.3. Nomina e Composizione**

L’Organismo di Vigilanza, nominato dall’Organo amministrativo, è strutturato in forma monocratica o collegiale (tre componenti), individuati fra ruoli professionali esterni e interni all’Organizzazione.

I componenti dell’Organismo sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito giuridico-penale e aziendalistico-contabile, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie e in possesso dei requisiti di indipendenza e di autonomia.

Si ritengono necessarie per l’Organismo di Vigilanza le seguenti:

#### Competenze:

- conoscenza dell’Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche e specialistiche tali da consentire l’identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell’attività svolta nell’ambito del controllo dei rischi;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”;
- particolare esperienza nell’ambito della applicazione del D. Lgs. 231/2001.

#### Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l’esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte;
- mancanza di conflitti di interessi con la Società che possano pregiudicare il criterio dell’indipendenza.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza del soggetto che riveste il ruolo di componente dell’Organismo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il III grado con componenti dell’Organo amministrativo della società e delle società controllate, collegate o eventualmente controllanti, con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché con persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale soggetto che riveste il ruolo di responsabile dell’Organismo, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali con le quali la Società ha rapporti in essere;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all’estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La durata dell’incarico dei componenti dell’Organismo di Vigilanza è regolata da apposito contratto aziendale. In ogni caso non può essere superiore a tre esercizi, ma l’incarico può essere rinnovato.

In caso di rinuncia, morte, ovvero sopravvenuta causa di decadenza di un componente dell’Organismo, il Presidente o, in sua vece, il componente più anziano, che ne venga a conoscenza, ne dà comunicazione tempestiva all’Organo amministrativo.

Può essere di ausilio per l’operatività dell’Organismo di Vigilanza l’apporto di un referente organizzativo interno, da individuarsi d’intesa con il Presidente.

## **2.4. Modalità operative**

L’“Organismo di Vigilanza” si dota di un regolamento per disciplinare il proprio funzionamento, di cui l’Organo amministrativo prende atto.

## **2.5 Rapporto gerarchico**

A garanzia del principio di terzietà, l’Organismo di Vigilanza è collocato in posizione di staff al vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione e, in via straordinaria, al Collegio Sindacale, qualora le violazioni emerse siano riferibili agli Amministratori o siano, comunque, di particolare gravità.

Per eventuali violazioni da parte dei membri del Collegio Sindacale, l’Organismo di Vigilanza riferirà al Consiglio di Amministrazione.

## **3. ATTIVITÀ DI VERIFICA.**

L’attività di verifica, prevista all’art. 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, è programmata ed è svolta direttamente dall’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza pianifica, con frequenza almeno annuale, “audit” interni mirati a:

- verificare gli elementi del modello organizzativo ritenuti più significativi per la responsabilità amministrativa;
- valutare l’efficacia complessiva del modello organizzativo e gestionale.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede a dotare l'Organismo di Vigilanza di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

#### **4. SISTEMA DISCIPLINARE.**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, all'art. 6, comma 2, lettera e), richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo predisposto per prevenire la commissione dei reati presupposto.

Al fine della concreta applicazione di quanto richiesto dal Decreto, è necessario riferirsi alle modalità definite nel Codice etico e di comportamento.

Per la gestione delle sanzioni, l'iter procedurale di contestazione, l'iter procedurale di garanzia e di ricorso contro le decisioni e le modalità attuative sono richiamati criteri di conformità alle disposizioni contenute:

- nella Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori);
- nelle specifiche normative di settore;
- negli accordi della contrattazione collettiva;
- nei codici disciplinari aziendali.

In via generale le modalità di azione prevedono:

- rispetto delle procedure previste;
- divieto di utilizzo di sanzioni coercitive.

#### **5. MODIFICHE ALLO STATUTO.**

Eventuali modifiche al presente Statuto possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

## **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza di A.T.S. S.p.A.**

### **1. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza all'interno di A.T.S. S.p.A.**

L'incarico dell'Organismo di Vigilanza avrà una durata pari a 3 (tre) anni, rinnovabili a ciascuna scadenza per periodi di uguale durata da parte del Consiglio di Amministrazione.

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

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione riceve, da parte del nominando Organismo di Vigilanza, la dichiarazione che attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo, l'onorabilità, l'assenza di conflitti di interessi con gli organi sociali e con il vertice.

Il conferimento dell'incarico all'Organismo di Vigilanza e la revoca del medesimo o di ciascuno dei suoi componenti (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal presente Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. La revoca di tale incarico sarà ammessa, soltanto per giusta causa, anche in conseguenza ad importanti interventi di ristrutturazione organizzativa da parte di A.T.S. S.p.A..

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

- tutti i casi in cui la legge ammetta la risoluzione, ad iniziativa del datore di lavoro, del rapporto di lavoro dipendente per giusta causa;
- motivi connessi all'inadempimento specifico - sia esso doloso o colposo - degli obblighi di cui all'incarico (esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.);
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- tutti i casi di impossibilità sopravvenuta;
- allorquando vengano meno in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di "autonomia e indipendenza" nonché di "continuità di azione";
- (nei casi in cui il membro sia alle dipendenze dell'azienda) allorquando cessi il rapporto di dipendenza con l'azienda.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza di A.T.S. S.p.A. potrà recedere in ogni momento dall'incarico per giusta causa ovvero mediante preavviso di almeno 3 (tre) mesi, da comunicarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dall'OdV, l'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio, sentito il Collegio Sindacale.

È fatto obbligo al Presidente dell'OdV, ovvero al componente più anziano, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il verificarsi di una delle ipotesi da cui derivi la necessità di sostituire uno dei componenti dell'OdV.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente dell'OdV, a questi subentra il componente più anziano d'età, fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione non deliberi la nomina del nuovo Presidente dell'Organo di Controllo.

## **2. Convocazioni e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente o ne faccia richiesta scritta al Presidente almeno uno dei componenti.

L'OdV ha comunque l'obbligo di riunirsi almeno con cadenza trimestrale.

La riunione è convocata dal Presidente mediante avviso - contenente l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora della convocazione - da inviarsi agli altri componenti a mezzo telefax o posta elettronica, almeno 24 ore prima della data stabilita per la riunione o, in caso di urgenza, almeno 12 ore prima di tale data.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza si tengono solitamente presso la sede legale di A.T.S. S.p.A.; in ogni caso l'Organismo di Vigilanza è libero di tenere le proprie riunioni in qualsiasi altro luogo, anche presso altre sedi dell'azienda, purché vengano adottate le opportune cautele in termini riservatezza.

È possibile svolgere le riunioni anche in video-audio conferenza a condizione che questo non vada a ledere il principio della collegialità, di parità del trattamento e di intervento dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Si intende comunque validamente convocata la riunione alla quale partecipino tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza pur in assenza di una formale convocazione.

Le riunioni dell'OdV sono valide se risulta la presenza della maggioranza dei componenti in carica e se sono presiedute dal Presidente, il quale ha la facoltà di designare di volta in volta un segretario.

In caso di necessità di deliberazione dell'OdV ciascun componente ha diritto ad un voto. Il voto è palese salvo che l'OdV non stabilisca diversamente.

Le delibere sono valide se prese a maggioranza dei componenti dell'OdV presenti.

Di ogni riunione è redatto apposito verbale, sottoscritto dal Presidente e, se nominato, dal Segretario; tale verbale andrà poi inserito nell'apposito libro delle riunioni e delle delibere dell'Organismo di Vigilanza, tenuto presso il Presidente dell'OdV.

È fatto obbligo a ciascun membro dell'OdV di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in una situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera.

Alle riunioni aventi ad oggetto segnalazioni, valutazioni e/o proposte di provvedimento da prendere nei confronti di uno dei membri dell'OdV, quest'ultimo non potrà partecipare. Nel caso di inosservanza dell'obbligo di astensione, la delibera si ritiene invalidamente adottata qualora, senza il voto di colui che avrebbe dovuto astenersi dalla votazione, non si sarebbe raggiunta la necessaria maggioranza.

L'OdV redigerà ed invierà al Consiglio di Amministrazione, nonché al Collegio Sindacale, con cadenza annuale, una relazione riassuntiva della propria attività.

Qualora l'OdV ravvisi la necessità di un intervento correttivo e/o modificativo del Modello da parte dell'organo gestorio, invierà a quest'ultimo, nel minor tempo possibile, un'apposita informativa descrivente gli atti necessari da porre in essere, nonché le loro finalità.

## **3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Soci, dei *Partners* e in generale degli *stakeholders*;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati ivi previsti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- **aggiornamento:**
  - a) proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
  - b) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
  - c) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
  - d) indicare al *management* le opportune integrazioni da effettuare sui sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in A.T.S. S.p.A., per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
  - e) indicare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali di attuazione dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente in A.T.S. S.p.A., curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.
- **verifica e controllo:**
  - a) verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale, nonché alle modifiche legislative. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del *management* e da parte degli addetti all'attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio reato. Tutte le comunicazioni devono essere rigorosamente in forma scritta;
  - b) effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni qualora necessario, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alle responsabilità del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
  - c) effettuare periodicamente verifiche dell'adeguatezza, applicazione ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al decreto;
  - d) effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli Organi Societari;
  - e) coordinarsi allo scambio di informazioni con altre funzioni aziendali per tenere aggiornate le aree di rischi reato, per:
    - i. tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare un monitoraggio costante;
    - ii. verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole *standard*, formazione personale, cambiamenti normativi e organizzativi, etc.);
    - iii. garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente.
- **formazione:**
  - a) promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello; in particolare l'OdV, o consulenti esterni scelti dallo stesso, terrà corsi di formazione specifici per il personale dipendente e dirigente.

- b) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso. In particolare, il Modello verrà reso pubblico attraverso vari canali, tra cui necessariamente la pubblicazione sul sito web: <https://altotrevigianoservizi.it/>.
- **segnalazione violazioni e sanzioni:**
  - a) segnalare le eventuali violazioni al Modello e al D.Lgs. 231/2001 alla funzione aziendale competente, al Direttore Generale, all'Amministratore Delegato e nell'ambito dell'attività di *reporting* al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
  - b) coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari;
  - c) indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.

#### **4. Disposizione di carattere generale**

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza in quanto al Consiglio di Amministrazione compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, salva ogni diversa applicabile e prevalente disposizione di legge, ha libero accesso - senza necessità di alcun consenso preventivo - presso tutte le funzioni della A.T.S. S.p.A. onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture di A.T.S. S.p.A., ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'Organismo di Vigilanza.

Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il Consiglio di Amministrazione deve approvare una dotazione di risorse finanziarie, sulla base di un documento che dettagli necessità e programmi di utilizzo proposto dall'Organismo di Vigilanza, dotazione della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) e della stessa dovrà rendere conto al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Soci, Consulenti, *Partners* o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Societari o funzioni aziendali, secondo i protocolli previsti nel Modello o nelle procedure ivi richiamate.

Le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative a membri dell'Organismo di Vigilanza sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

#### **5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale**

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di comunicare al Consiglio di Amministrazione mediante apposita informativa scritta:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dall'attività;

L'Organismo di Vigilanza dovrà altresì relazionare, al termine di ogni esercizio, il Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello da parte di A.T.S. S.p.A. mediante apposita relazione annuale.

Lo stesso Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare:

- i risultati dei propri accertamenti ai Responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dall'attività siano emersi aspetti suscettibili di miglioramento. In questo caso sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai Responsabili dei processi un piano delle azioni, con annessa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento nonché l'indicazione specifica delle modifiche operative necessarie per dare corso all'implementazione;
- comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico (Allegato al Modello) o con le procedure aziendali al fine di acquisire tutti gli elementi per segnalare alle strutture preposte gli elementi necessari per procedere alla valutazione e all'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, nonché per evitare il ripetersi dell'accadimento dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Allo stesso modo, l'OdV ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti.

#### **6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità a carico di A.T.S. S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti indicazioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Societari devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni, da chiunque commesse e, in particolare, le notizie relative:
  - a) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
  - b) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.
- gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei dipendenti di A.T.S. S.p.A.;
- consulenti, Soci e *Partners* saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative ad una violazione (o presunta violazione) del Modello nei limiti e con le modalità contrattualmente previste;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dall'Allegato al MOG denominato "Codice disciplinare". L'Organismo di Vigilanza non è obbligato a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che non presentino ragionevoli elementi di veridicità e rilevanza rispetto all'attuazione del Modello;
- ai segnalanti in buona fede sarà assicurata la riservatezza della loro identità;
- oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte e sempre che si tratti di atti o fatti relativi alle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:
  - a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di

ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano la A.T.S. S.p.A., i suoi Dipendenti o componenti degli Organi Sociali;

- b) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai Dipendenti, ai sensi del C.C.N.L., in caso di avvio di procedimento giudiziario nei confronti degli stessi;
- c) i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- d) le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- e) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre il potere di individuare altre informazioni che dovranno essergli trasmesse, in aggiunta a quelle sopra descritte.

L'obbligo dell'informativa da parte dei soggetti indicati deve essere adempiuto attraverso i seguenti flussi informativi:

- relazione;
- comunicazione.

Per quanto attiene ai soggetti incaricati dei flussi informativi ci si riporta interamente al contenuto delle singole Parti Speciali del Modello Organizzativo, con particolare riferimento al paragrafo dedicato denominato "Flussi informativi".

ATS S.p.A. ha inoltre adottato una apposita procedura per la raccolta e la trasmissione delle segnalazioni, conforme a quanto previsto dalla vigente normativa in materia di *Whistleblowing*, inserita come Allegato al Modello.

## **7. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione prevista nel presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* (informatico e/o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso al *data base* è consentito ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

È inoltre conservata a cura del personale interessato e sempre per 10 anni, la documentazione relativa a Processi Sensibili prevista nel Modello stesso e/o dalle norme operative connesse (es.: interviste, schede di *gap*, ecc.).

## **8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello**

Ai fini dell'efficacia del Modello Organizzativo, è obiettivo di A.T.S. S.p.A. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in A.T.S. S.p.A. al

momento dell'adozione stessa, mediante l'invio di apposita *mail* informativa.

Allo stesso modo, la medesima mail verrà inviata nel caso di future assunzioni.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza di A.T.S. S.p.A..

I principi e i contenuti del Modello sono portati anche a conoscenza di tutti i soggetti che, pur non essendo lavoratori subordinati di A.T.S. S.p.A., operano per conto della stessa, svolgendo nel suo interesse prestazioni o servizi, quali collaboratori esterni, agenti, concessionari di vendita, fornitori, ditte appaltatrici, subappaltatori, ditte committenti di A.T.S. S.p.A. o altri soggetti che hanno rapporti contrattuali con la Società e che implicano lo svolgimento di attività in favore o per conto della medesima. L'impegno al rispetto della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte di tali soggetti dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto. Tale clausola dovrà inoltre prevedere la facoltà per la A.T.S. S.p.A. di procedere all'applicazione di forme di autotutela (ad esempio risoluzione del contratto, applicazione di penali etc.) laddove sia ravvisata una violazione dei principi e dei contenuti del Modello.

### **9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello**

Oltre all'attività di vigilanza, che l'Organismo di Vigilanza svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di assicurare una adeguata prevenzione dei reati.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti o atti di maggior rilevanza conclusi o compiuti da A.T.S. S.p.A. in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, ai sensi e con le modalità previste con il presente Regolamento.

In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'Organismo di Vigilanza esporrà i miglioramenti da attuare, ai sensi e con le modalità previste con il presente Regolamento.