



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

Parte Generale

Approvato con Determinazione dell'Amministratore Unico n. 19 del 31 gennaio 2019

Sommario

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001	1
1.1 La responsabilità “amministrativa” da reato. Natura e tratti fondamentali	1
1.2 Reati commessi da soggetti in posizione apicale	7
1.3 Reati commessi da soggetti sottoposti all’altrui vigilanza	8
1.4 4 Aspetti sanzionatori	8
1.5 5 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
2. Astral S.p.A.....	11
2.1 La mission	11
2.2 Poteri e responsabilità. L 'organizzazione aziendale	13
3. L’adozione del Modello da parte di Astral	13
3.1 1 Gli obiettivi perseguiti.....	13
3.2 Le fasi di elaborazione del Modello Organizzativo e la sua struttura	15
3.3 Composizione e struttura del Modello	16
3.4 4 Approvazione del Modello. Modifiche e aggiornamento	17
3.5 5 Rinvio al Codice di Comportamento Aziendale.....	18
3.6 Destinatari e ambito d'applicazione.....	19
3.7 Principi base del Modello.....	20
4. L 'Organismo di Vigilanza in Astral. Rinvio allo Statuto	21
5. Flussi Informativi verso l’Organismo di Vigilanza	23
5.1 Segnalazioni.	24
5.2 2 Informative	26
6. Informazione e formazione	28
7. Sistema disciplinare	30
7.1 Funzione del sistema disciplinare.....	30
7.2 Sanzioni e altre misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni. Rinvio.....	31
Allegati:	31

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1 La responsabilità “amministrativa” da reato. Natura e tratti fondamentali.

Il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito indicato anche come “Decreto”), recante disposizioni sulla “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha dato attuazione alla delega contenuta nell'art.1 della Legge n. 300 del 29 settembre 2000.

Detta Legge, volta ad autorizzare la ratifica e a dare esecuzione a diverse Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva aderito negli anni precedenti¹, ha delegato al Governo il compito di disciplinare la responsabilità da reato degli enti collettivi, prevedendo per la prima volta nel nostro ordinamento una responsabilità diretta delle imprese in conseguenza di fatti-reato consumati al loro interno.

Al duplice fine di attenuare le resistenze sorte nell'ambiente imprenditoriale e di ancorare la nuova forma di responsabilità al principio costituzionale di colpevolezza il Legislatore delegato ha apportato un'importante innovazione prevedendo, per le società dotate di un'adeguata organizzazione aziendale, idonea a prevenire efficacemente la commissione di reati, la possibilità di vedere esclusa o attenuata la responsabilità, anche quando avessero tratto un profitto di rilevanza notevole dalla commissione dell'illecito².

In un primo momento, peraltro il Legislatore ha ommesso di inserire - nel catalogo dei reati idonei a far scaturire la responsabilità dell'ente - fattispecie di tipo colposo, sebbene le stesse apparissero, quantomeno in alcune ipotesi, strettamente collegate all'esercizio dell'impresa, rappresentando al contempo forme di criminalità in forte

¹ Si fa riferimento: alla "Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee" alla "Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti i funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri"; alla "Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali".

² Va tuttavia sottolineato che, nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale, l'esonero della responsabilità dell'ente non esclude la confisca del profitto ricavato (art.6, comma 5 del Decreto).

espansione (si pensi ai reati ambientali, o a quelli in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, di tutela del territorio, di sicurezza pubblica).

In una fase iniziale, pertanto il D.Lgs. 231/2001 prevedeva che la responsabilità dell'ente "scattasse" in conseguenza della commissione al suo interno di un numero limitato di reati, volti a tutelare prevalentemente il buon andamento, l'imparzialità e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Nel corso degli anni successivi, si è invece assistito a un costante ampliamento del novero dei reati-presupposto, con la conseguenza che oggi molte delle condotte criminose potenzialmente idonee a verificarsi nell'esercizio dell'attività di impresa comportano il rischio di sottoposizione dell'Ente alle sanzioni di cui al Decreto. A tale proposito, particolarmente significativa è stata l'introduzione tra i reati presupposto dell'omicidio e delle lesioni colpose con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, operata dalla Legge n. 123/2007.

Considerate le numerose fattispecie inserite nel testo del Decreto dal 2001 ad oggi e l'evoluzione della normativa di livello comunitario, volta a configurare una responsabilità amministrativa degli enti anche per reati non ancora considerati dall'ordinamento interno, è peraltro prevedibile anche in futuro un ulteriore ampliamento del novero dei reati-presupposto.

Quanto alla natura di tale responsabilità, in assenza di direttive vincolanti sul punto, sia la Legge delega che il Decreto Legislativo usano la locuzione "responsabilità amministrativa da reato".

A parte il dato testuale, non può in realtà trascurarsi come detta responsabilità sia del tutto assimilabile a quella penale, in quanto:

- sorge in connessione al compimento di alcuni reati (e non di illeciti amministrativi);
- l'iniziativa di indagine sugli illeciti da cui deriva è affidata al pubblico ministero che abbia avuto notizia del reato-presupposto;
- rientra nella cognizione del giudice penale ed è regolata dai principi fondamentali del diritto e del processo penale opportunamente adattati;
- è autonoma, e persiste anche quando "*l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile*", ovvero "*il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia*", ai sensi dell'art. 8 del Decreto.

L'articolo 1, comma 2 del Decreto in esame individua i **destinatari** della disciplina, prevedendo che "*le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di*

personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Tale formula è integrata da quanto disposto dal successivo comma 3, il quale stabilisce che le disposizioni in questione *“non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”.*

Da una lettura congiunta del Decreto in parola e della relativa Legge delega, si evince dunque che destinatari del Decreto sono: gli enti forniti di personalità giuridica; le società; le associazioni anche prive di personalità giuridica; gli enti pubblici economici; gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Per quanto riguarda il **criterio oggettivo di imputazione del reato all'ente**, la responsabilità della persona giuridica sorge in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, compiuti nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, da parte di taluni soggetti individuati dal Decreto.

La società non è tuttavia ritenuta responsabile se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il novero dei **reati-presupposto**, contenuto nel testo originario del Decreto, è stato progressivamente ampliato.

Attualmente i gruppi di reati richiamati sono i seguenti:

- *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico* (art. 24 del Decreto);
- *Delitti informatici e trattamento illecito di dati* (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]
- *Delitti di criminalità organizzata* (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- *Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione* (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
- *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento* (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- *Delitti contro l'industria e il commercio* (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)

- [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- *Reati societari* (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017];
 - *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali* (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
 - *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
 - *Delitti contro la personalità individuale* (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
 - *Reati di abuso di mercato* (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
 - *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro* (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007];
 - *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio* (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014];
 - *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
 - *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
 - *Reati ambientali* (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015];
 - *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012];
 - *Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato* (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
 - *Reati transnazionali* (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in

modalità transnazionale]

L' **articolo 4** del Decreto afferma la perseguibilità dell'ente italiano per i fatti commessi all'estero, purché ricorrano le condizioni previste per la perseguibilità del reato-presupposto, la società abbia nel territorio nazionale la sede principale, e nei confronti dell'ente non proceda già lo Stato del luogo in cui è commesso il fatto. La responsabilità della società è, però, subordinata alla sussistenza delle condizioni, di volta in volta applicabili ai reati contemplati dal Decreto, previste dagli articoli del c.p. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero).

Per quanto concerne la tipologia dei **soggetti autori del reato**, questi devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza.

L' **articolo 5** del D.Lgs. 231/2001, infatti, fa riferimento:

- a) ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente;
- b) ai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali.

Vale evidentemente al riguardo alla concezione funzionalistica o realistica, ispirata al cosiddetto *principio di effettività*, ormai riconosciuta anche dal Legislatore con riferimento alla imputazione di responsabilità penale in senso stretto. La disciplina legislativa distingue le ipotesi in cui a commettere il reato siano soggetti titolari di posizioni apicali, di fatto o di diritto, da quelle in cui il reato sia commesso da dipendenti sottoposti alla vigilanza dei primi.

1.2 Reati commessi da soggetti in posizione apicale

L' **art. 6** dispone che, qualora il reato sia commesso dai soggetti indicati dalla lettera a) dell'art.5, la punibilità è esclusa solo quando l'ente provi (cd inversione dell'onere della prova):

- l'adozione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi, adeguatamente controllati e aggiornati da un organismo di vigilanza, titolare di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- la fraudolenta elusione dei modelli da parte degli autori del reato;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

1.3 Reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza

Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti "sottoposti" (art. 7), la tempestiva adozione ed efficace attuazione del Modello, costituendo adempimento dell'obbligo di direzione e vigilanza da parte degli apicali, esclude la punibilità dell'ente.

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in questione è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti "nell'interesse o a vantaggio della società" e non "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 1 e 2).

Secondo la relazione al Decreto, la nozione di "interesse" ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato; mentre il "vantaggio" fa riferimento alla oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente. La giurisprudenza ha infine fornito un'interpretazione molto estesa della nozione di vantaggio, includendovi qualsiasi beneficio oggettivamente conseguito in conseguenza del reato, perfino se non espressamente prefigurato ex ante dal soggetto agente. Da ciò consegue che, dovendosi ritenere la sussistenza dell'interesse o del vantaggio questione interpretativa da verificare di volta in volta in seguito alla consumazione del reato, i meccanismi preventivi adottati dagli enti debbano essere finalizzati a ridurre a un livello ritenuto accettabile i rischi connessi alla perpetrazione di tutti i reati richiamati dal Decreto.

Sul versante dei **criteri soggettivi di imputazione del fatto di reato all'ente**, è necessaria la colpevolezza dell'ente desunta dalla mancata adozione di Modelli di Organizzazione e dell'omessa vigilanza sui comportamenti dei soggetti indicati dal Decreto.

1.4 Aspetti sanzionatori

Le **sanzioni** previste dall'**articolo 9** del D.Lgs. 231/2001 sono:

- a) le sanzioni pecuniarie;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

a) La sanzione pecuniaria, la cui irrogazione è obbligatoria in caso di condanna, viene applicata con il sistema delle quote, come disposto dall'**articolo 11** del Decreto. Il

giudice è chiamato ad effettuare un giudizio bifasico, volto a determinare autonomamente il numero delle quote, collegandolo alla gravità, oggettiva e soggettiva, dell'illecito; e ad assegnare, quindi, un valore economico ad ogni singola quota, rapportato alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di *“assicurare l'efficacia della sanzione”*.

b) Le sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi) invece, sono state previste in quanto in grado di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente.

Queste sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti, possono essere applicate anche in sede cautelare (**artt. 45 e seguenti** del Decreto).

Il Legislatore ha ritenuto opportuno attribuire alle sanzioni interdittive un ruolo sussidiario nel sistema: affinché possano essere irrogate, infatti, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito *“amministrativo”*, ovvero sulla *“pericolosità”* dell'ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (**art. 13** D.Lgs. 231/2001).

Tanto nel caso di irrogazione di pene pecuniarie che in quello di pene interdittive, l'orientamento *“preventivo”* del sistema complessivamente delineato dal Decreto si evince dal fatto che sia l'attività riparatoria, che la regolarizzazione *“post factum”* da parte della società coinvolta, consentono il *“quantum”* della sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, ovvero di escludere l'applicazione di sanzioni interdittive (art. 17).

Nei casi di realizzazione nella forma di **tentativo** dei reati-presupposto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'ente, ai sensi dell'articolo 26 del Decreto, *“impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza della interruzione di ogni rapporto di *“immedesimazione”* tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

c) La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene sempre

disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs.231/2001.

L'art. 53 del Decreto stabilisce inoltre che il giudice possa disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19, mentre, l'art. 54, prevede, nel processo di merito, il sequestro conservativo dei beni dell'ente.

d) La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

1.5 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Come anticipato, il reato risulta imputabile all'ente solo quando esso sia il risultato di una politica aziendale criminale, di una colpa di organizzazione o di una colpa per inosservanza dei doveri di direzione e vigilanza.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati”* e di aver istituito un Organismo di controllo quale organismo dell'ente:

- dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- avente la funzione di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, di curarne l'aggiornamento.

Il Modello, secondo quanto previsto dall'articolo 6 comma 2 del Decreto, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati individuati dal Decreto;
- prevedere dei protocolli idonei a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- delineare uno specifico piano di gestione delle risorse finanziarie idoneo ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare nel caso di violazione del modello o del codice etico emanato dall'ente.

I Modelli Organizzativi appena descritti spiegano un'efficacia esimente solo se adottati prima della commissione del reato. Tuttavia, se adottati dopo la commissione del fatto, essi determinano una diminuzione della sanzione pecuniaria secondo quanto disposto

dall'articolo 12, consentendo altresì di evitare l'applicazione di sanzioni interdittive, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto, qualora l'adozione e l'efficace attuazione del Modello siano accompagnate dall'integrale risarcimento del danno o dall'esecuzione di condotte intese a conseguirlo e dalla messa a disposizione del profitto.

Ancora, se i Modelli vengono approvati dopo la condanna e sono accompagnati dal risarcimento del danno e dalla restituzione del profitto, sarà possibile convertire la sanzione interdittiva eventualmente irrogata in sanzione pecuniaria, ai sensi dell'articolo 78 del Decreto.

Il Modello, per garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e per scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio, deve necessariamente tener conto della natura, della dimensione aziendale, nonché del tipo di attività posta in essere dalla società e, nel caso di gruppo, dei rapporti intrattenuti con le Società controllate o collegate.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- la verifica periodica sulla sua osservanza all'interno dell'Azienda;
- la sua modifica quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione, nell'attività o ancora in conseguenza di modifiche legislative;
- l'applicazione di sanzioni previste da un idoneo sistema disciplinare nel caso di mancato rispetto delle prescrizioni imposte dalla Società.

2. Astral S.p.A.

2.1 La mission

L' Azienda Strade Lazio –Astral S.p.a. è interamente partecipata dalla Regione Lazio ed, in regime di concessione, è affidataria delle funzioni e dei compiti amministrativi di cui alla L.R. 12/2002, le quali consistono nella costruzione, progettazione, vigilanza, gestione, la manutenzione ordinaria e straordinaria della rete viaria regionale laziale. Siffatti compiti e funzioni amministrativi sono stati affidati ad Astral S.p.a. dalla Regione Lazio da, ultimo, con il contratto di servizio del 18.07.2016, reg. cron. n. 19244.

Inoltre con l'art. 23 della Legge Regionale 31 dicembre 2015 n. 17, la Regione Lazio ha affidato ad Astral S.p.A. le ulteriori seguenti funzioni, con l'aggiunta, al comma 1 dell'art. 2, della Legge Regionale del 20 maggio 2002 n. 12, dopo la lettera b-bis), della

lettera b-ter), in cui si specifica che Astral S.p.A. esercita le funzioni ed i compiti amministrativi in materia di infomobilità, di reti di trasporto pubblico e locale e di riordino, attivazione, completamento e gestione, ai sensi della normativa vigente, dei sistemi di bigliettazione anche elettronica.

Dal 1 agosto 2016, a seguito della scissione totale di Cotral Patrimonio spa, Astral spa ha acquisito anche la gestione del patrimonio immobiliare transitato a seguito di tale operazione societaria.

La Società inoltre può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari ritenute necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Come si accennava sopra, la Società è legata alla Regione Lazio da un Contratto di servizio), con cui è stato operato il trasferimento in suo favore - *in regime di concessione* - della rete viaria regionale e ne sono state disciplinate le funzioni e le attività.

Oltre alle attività sopramenzionate, il Contratto in esame prevede infatti che la Società definisca:

- le proposte di programmazione triennale degli interventi e dei servizi relativi alla rete viaria regionale inerenti l'adeguamento, l'ammodernamento, l'ampliamento e lo sviluppo, nonché la manutenzione straordinaria della rete viaria regionale e delle opere, degli immobili e degli impianti pubblici ad essa appartenenti, pertinenti, complementari o comunque connessi;
- le proposte di programmazione annuale degli interventi finalizzati alla costruzione e alla manutenzione straordinaria della rete viaria regionale e delle opere, degli immobili e degli impianti pubblici ad essa appartenenti, pertinenti, complementari o comunque connessi;
- gli Oneri per Istruttoria Tecnica, nonché, su richiesta della Direzione Regionale competente in materia di Infrastrutture, di concerto con la Direzione Regionale competente in materia di Bilancio, di presentare proposte per la definizione dei criteri e delle direttive per la fissazione dei Canoni.

Stante la sua rilevanza ai fini di una corretta delimitazione della attività e delle responsabilità assegnate alla Società, il Contratto di servizio testé menzionato costituisce parte integrante del presente Modello.

Astral non ha Controllate ed è governata da un sistema tradizionale di amministrazione e controllo nell'ambito del quale secondo le norme del codice civile – l'Assemblea

nomina un Amministratore Unico con compiti di gestione e un Collegio Sindacale con compiti di sorveglianza. Il controllo legale dei conti è svolto da un Collegio dei Revisori. Astral non è quotata in Borsa.

2.2 Poteri e responsabilità. L'organizzazione aziendale

Conformemente a quanto stabilito nello statuto sociale, l'Amministratore Unico ha la legale rappresentanza della Società e riveste il ruolo di Datore di lavoro.

L'assetto organizzativo, rappresentato nell'organigramma aziendale vigente alla data di approvazione del presente modello e le precisazioni acquisite per le vie brevi dal vertice aziendale pongono in luce come

- siano collocati in staff all'Amministratore Unico, *lo Staff* (in senso stretto), *l'Area Affari Societari, Audit, D.Lgs.231/01, Trasparenza e Corruzione, l'Area Affari Legali, Gare e Sinistri, l'Ufficio Comunicazione e Relazione con il Pubblico*, il progetto speciale *Sistemi di Bigliettazione Elettronica, l'Infomobilità, Sala Operativa e Sistemi Informativi*, ed il *Front Office Regione Lazio Procedura di manutenzione RVR*,
- riporta all'Amministratore Unico, il *Direttore Generale*.

Per quanto attiene il Direttore Generale, si evidenzia che:

- in staff è collocato *lo Staff* (in senso stretto), i progetti *CEREMSS, VAR e Catasto Dinamico*;
- le linee di riporto sono, invece, le seguenti: *l'Area Amministrazione, l'Area Personale e Organizzazione, l'Area Patrimonio, l'Area Rilascio Concessioni, l'Area Progettazione, Lavori e Espropri, l'Area Vigilanza e Supervisione Sorveglianza*.

La Società si è inoltre dotata di un funzionigramma (01/08/2016) e di una microstruttura, che descrivono in dettaglio le attribuzioni e le articolazioni interne di ciascuna Area/unità organizzativa.

3. L'adozione del Modello da parte di Astral

3.1 Gli obiettivi perseguiti

La direttiva della Regione Lazio n. 49 del 23.02.2016 “*Sistema dei controlli sulle società controllate dalla Regione Lazio anche ai fini dell'esercizio del controllo analogo sulle società in house*”, all'art. 12 stabilisce che

“*In applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in ordine alla*

responsabilità degli enti collettivi, ivi comprese le società in tutto o in parte pubbliche, per i reati compiuti nel loro interesse o a loro vantaggio dai propri dirigenti e dipendenti, ai sensi dell'articolo 6 del predetto decreto, le società controllate dalla Regione Lazio adottano un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati e costituiscono un organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello.

Il modello di organizzazione di cui al decreto legislativo n. 231/2001 espone, nel dettaglio, la struttura aziendale, la missione e le principali aree di attività e indica, in ragione della specificità delle singole realtà aziendali e della natura pubblica, le attività "sensibili", ossia a rischio di reato. Nella individuazione delle attività sensibili, si tiene conto, altresì, delle procedure di acquisizione di beni e servizi, di reclutamento del personale e di affidamento degli incarichi di consulenza."

Inoltre la stessa direttiva all'art.10 prevede che "Le società integrano il modello di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo n. 231/2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190/2012."

Astral ha scelto, come concordato al tavolo tecnico con la Regione Lazio, di non avvalersi della facoltà di integrare il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con la finalità della l. 190/2012.

La scelta aziendale è quella di predisporre due distinti documenti in questa delicata fase di vita della Società di riassetto della struttura. Il coordinamento tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed il Modello ex d. lgs. 231/2001 verrà attuato non solo nei documenti ma, soprattutto, nelle procedure.

Antecedentemente all'emissione dell' delibera regionale su menzionata, Astral aveva già avviato un processo di adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 nel convincimento dell'opportunità di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare tutti i processi potenzialmente a rischio e, più in generale, le attività aziendali.

In particolare infatti, finalità dell'adeguamento è quella di:

- predisporre di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo volte a ridurre il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto mediante l'individuazione delle aree sensibili e la previsione di specifiche

- misure idonee a gestire i rischi rilevati;
- garantire la possibilità di un intervento tempestivo, grazie al costante monitoraggio posto in essere dall'Organismo di Vigilanza, dalle strutture aziendali di volta in volta utili e dall'Ufficio di Audit Interno, per prevenire o contrastare comportamenti idonei a configurare ipotesi di reato o comunque violazioni delle disposizioni del presente Modello e dal Codice di Comportamento Aziendale.

3.2 Le fasi di elaborazione del Modello Organizzativo e la sua struttura

L'attività di adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 ha avuto un primo avvio nel 2005, con l'attività di analisi delle aree a rischio e con l'elaborazione del Codice di Condotta e del Sistema Disciplinare.

In conformità agli indirizzi interpretativi formati sul punto, Astral ha ritenuto di nominare un Organismo di Vigilanza sin dall'avvio delle attività di adeguamento alle disposizioni di legge, con delibera del Consiglio di Amministrazione del febbraio 2006.

Successivamente, in linea con il costante dinamismo che caratterizza l'adeguamento alle disposizioni di legge, l'Azienda ha ritenuto opportuno effettuare una nuova attività di c.d. *mappatura dei rischi*, provvedendo altresì alla elaborazione *ex novo* del Modello Organizzativo. In tale occasione, il Codice di Condotta e il Sistema disciplinare sono stati rivisti e integrati, e quindi approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2011.

Infine una profonda attività di ristrutturazione del modello è stata effettuata nel 2017, con l'obiettivo di adeguare lo stesso all'evoluzione delle disposizioni di legge e ad un mutato contesto organizzativo, anche in seguito all'acquisizione di ulteriori attività e servizi da parte di Astral. L'Azienda ha ritenuto quindi opportuno effettuare una nuova attività di *mappatura dei rischi*.

In tale occasione, anche il Codice di Condotta e il Sistema disciplinare sono stati ulteriormente rivisti e integrati, e quindi l'intera documentazione è stata approvata con deliberazione n. 191 dell'Amministratore Unico del 26 ottobre 2017.

L'attività di individuazione delle aree a rischio (cd. *mappatura dei rischi*) è stata effettuata attraverso:

- l'esame preliminare della documentazione aziendale di interesse (*a fini esemplificativi*: atto di costituzione, statuto, Contratto di servizio con la

Regione Lazio, organigramma, funzionigramma, microstruttura, procedure interne, etc.);

- la realizzazione di interviste con i responsabili di funzione e i loro collaboratori, volte ad acquisire ulteriori informazioni utili, anche con riferimento alla “storia” dell’ente.

Sulla base dei risultati ottenuti, sono state redatte delle “*Schede di risk assessment*”, in cui sono state rappresentate le aree/attività “sensibili” in capo ad ogni soggetto responsabile di Area salvaguardando un approccio per processo.

Ad ogni rischio è stato attribuito un valore qualitativo sia a livello di rischio lordo, di efficacia del sistema dei controlli e di rischio residuo.

Per quanto riguarda la prevenzione degli altri reati-presupposto, rispetto ai quali non sono emersi concreti indici di rischio, si è provveduto alla introduzione di clausole ad hoc nel Codice di Comportamento, in modo da stigmatizzare ogni possibile comportamento illecito rilevante ai sensi del Decreto.

Si è quindi proceduto alla revisione del documento denominato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, corredato da uno Statuto dell’Organismo di Vigilanza.

Astral è stata inoltre impegnata nella revisione dei protocolli/procedure già vigenti e nella redazione di quelli non presenti in Azienda al fine dell’integrazione delle carenze emerse nell’attività di valutazione di adeguatezza del sistema dei controlli interni (cd predisposizione e gestione del Piano di Rimedio).

3.3 Composizione e struttura del Modello

Il Modello è composto da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale". Quest’ultima è strutturata in modo da descrivere un’autonoma sezione per ogni diverso gruppo di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, rispetto ai quali è ravvisabile una astratta esposizione a rischio della Società, ovvero:

- **Sezione “A”:** *Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l’autorità giudiziaria* - reati richiamati dagli artt. 24 (*Indebita percezione di erogazioni, malversazione, truffa e frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*) e 25 (*Concussione e corruzione*) del Decreto e art.25 decies del Decreto (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria*).
- **Sezione “B”:** *Delitti informatici e diritti d’autore* - reati richiamati dall’art. 24

bis del Decreto (*Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*) e dall'art. 25-novies (*Diritto d'autore*);

- **Sezione “C”:** *Reati societari* - reati richiamati dall'art. 25 ter del Decreto (*Reati societari*);
- **Sezione “D”:** *Delitti commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e reati ambientali* - reati richiamati dall'art.25 septies del Decreto (*Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla- tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*) e reati richiamati dall' Art. 25-undecies (*Reati Ambientali*);
- **Sezione “E”:** *Reati di ricettazione, riciclaggio,impiego di beni di illecita provenienza* - reati richiamati dall' art.25 octies del Decreto (*riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*);
- **Sezione “F”:** *Reati di criminalità organizzata e reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico*- reati richiamati dall' art.24 ter del Decreto (*Criminalità organizzata*) e reati richiamati dall'art. 25-quater del Decreto (*Terrorismo o eversione dell'ordine democratico*).
- **Sez. “G”:** *Delitti contro la personalità individuale e Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* – Reati richiamati dall'art. 25-quinquies e dall'art. 25-duodecies del Decreto (*Delitti contro la personalità individuale*).

3.4 Approvazione del Modello. Modifiche e aggiornamento

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 e sono realizzati essenzialmente in occasione di:

- a. modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello Organizzativo;
- b. accadimento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- c. cambiamenti della struttura organizzativa, cambiamenti nei campi di attività della Società.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo - anche a fronte di modifiche dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di

riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare all'Amministratore Unico ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze della Società.

Al realizzarsi di una delle sue elencate casistiche (a., b., c.), la Società valuta la necessità di aggiornare/adeguare il Modello, sentito anche il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza.

3.5 Rinvio al Codice di Comportamento Aziendale.

L'obbligo di osservanza del presente Modello si inserisce nel più ampio obbligo di svolgere l'attività imprenditoriale nel pieno rispetto delle leggi, della normativa secondaria e aziendale, nonché delle prescrizioni del Codice Etico e di Comportamento Aziendale, che costituisce a ogni effetto parte integrante del Modello (in **allegato 1**).

Come disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'adozione di un Codice Etico e di Comportamento rilevante ai fini di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Inoltre, secondo la direttiva della Regione Lazio n. 49 del 23.02.2016 all'art. 10

“Le società integrano il modello di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo n. 231/2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190/2012. [...]. Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione”.

Il Codice Etico e di Comportamento costituisce parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso, esprimendo, tra l'altro, linee e principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D.lgs. 231.

Il Codice Etico e di Comportamento di Astral indica i principi generali e le regole

comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

3.6 Destinatari e ambito d'applicazione

L'art. 5 del Decreto sancisce che l'ente è ritenuto responsabile nel caso di reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone:

- a) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) che sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Come si è visto nel paragrafo 1.1, il Decreto prevede un diverso affermarsi della responsabilità a seconda che i reati siano commessi dall'una o dall'altra categoria di soggetti indicati dall'art. 5.

Quanto alla categoria sub a), il Legislatore ha inteso fare riferimento a coloro i quali:

- sono titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, di quella di membro del collegio sindacale;
- svolgono funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Aree/Unità organizzative;
- seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitano nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche ad esempio il socio azionista di maggioranza che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento una società controllata, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta dell'ente.

Con la locuzione “*soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza*” di cui alla lettera b), il Legislatore ha inteso invece indicare tutti gli altri dipendenti della Società, operanti, per quel che riguarda Astral, nell'ambito delle Aree/Unità Organizzative,

ovvero distaccati presso la Regione Lazio.

L'osservanza del presente Modello si impone, altresì, a tutti coloro i quali, pur non facendo parte dell'Azienda - operino per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi di Astral (collaboratori esterni, clienti/fornitori, consulenti, partner, etc).

3.7 Principi base del Modello

Il presente Modello è stato elaborato tenendo conto di quanto previsto dalle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” elaborate da Confindustria, conformemente a quanto stabilito dall'art. 6, comma 3 del Decreto, le quali prevedono che un sistema di controllo, per essere ritenuto idoneo alla prevenzione dei reati, debba essere strutturato sulla base di:

- **un Codice Etico e di Comportamento Aziendale;**
- **un Sistema organizzativo** funzionale in termini di formalizzazione e chiarezza circa l'attribuzione delle responsabilità, attraverso la chiara delineazione dei rapporti gerarchici e dell'attribuzione dei compiti, anche mediante il sistema delle procure, con la previsione specifica di principi di controllo;
- **procedure** idonee ad identificare punti di controllo, anche attraverso la separazione dei compiti, soprattutto nell'attività attinente ai flussi finanziari;
- **poteri autorizzativi e di firma** enucleati in forma chiara ed assegnati coerentemente con le responsabilità organizzative e gestionali, contenenti l'indicazione di limiti di spesa;
- **un adeguato controllo di gestione** attraverso la determinazione di indicatori conformati alle varie tipologie di rischio e la creazione di processi di risk assessment riferibili alle singole funzioni aziendali, in modo tale che eventuali situazioni di criticità possano essere segnalate nel più breve tempo possibile;
- **un'adeguata comunicazione e formazione del personale**, soprattutto di quello che opera nelle aree a rischio.
- **un sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (in tutte le sue parti), ad ogni modo coordinato con le disposizioni e le norme disciplinari a cui Astral fa riferimento.

L'adeguamento alle disposizioni di cui al Decreto da parte di Astral ha rappresentato un'occasione per la revisione complessiva del meccanismo di controllo interno e per la sua implementazione, che ha conosciuto, sin dalle prime fasi, alcuni momenti significativi quali:

- l'elaborazione o la revisione di procedure/protocolli relativamente ai processi a rischio e di documenti aziendali correlati;
- l'affinamento del sistema organizzativo interno;
- l'introduzione specifiche in tema "231" nell'ambito dei contratti con Astral ,
- l'avvio di una seria opera di informazione/formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello.

In questa sede deve essere chiarito come tutte le attività aziendali debbano essere poste in essere nel rispetto del presente Modello, del Codice di Comportamento Aziendale e dei protocolli/procedure/documenti aziendali.

Peraltro, nel caso in cui una determinata attività non trovi espressa regolamentazione, il Vertice Aziendale e i Responsabili delle unità organizzative³ garantiscono comunque il rispetto dei seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo.

4. L 'Organismo di Vigilanza in Astral. Rinvio allo Statuto

Secondo la direttiva della Regione Lazio n. 49 del 23.02.2016 all'art. 12 "[...] le società controllate dalla Regione Lazio adottano un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati e costituiscono un organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello. [...] L'organismo di vigilanza di cui al decreto legislativo n. 231/2001, è un organismo plurisoggettivo, composto da un soggetto esterno alla società, da un componente nominato dalla Regione Lazio e da un componente interno alla società."

³ Con la locuzione "unità organizzativa" si indicano nel presente Modello le strutture denominate: Coordinamenti, Direzioni, Aree, Uffici e Sezioni Strade

L'Amministratore Unico con delibera n. 155 del 9 agosto 2017 ha nominato un Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettivo, composto:

- dall'Avv. Antonio Zoccali, membro esterno, cui è stata affidata la Presidenza;
- dalla Avv. Barbara Varchetta, membro esterno;
- dalla Dott.ssa Anna Palomba, membro interno.

Per quanto riguarda, le funzioni, i poteri, le responsabilità e ogni altra previsione relativa al suo funzionamento, si rimanda allo Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

In questa sede, preme evidenziare come tutti i soggetti nominati all'atto della istituzione dell'Organismo siano in possesso dei requisiti di onorabilità e delle competenze professionali richieste per l'espletamento delle funzioni, rappresentate dalla conoscenza della normativa in questione, delle procedure e dei processi aziendali, nonché dei principi generali in materia di controllo e di gestione dell'organizzazione, con specifico riferimento ai rischi, anche e soprattutto di natura penale, nonché capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale, con particolare riferimento al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, alle metodologie per individuare le frodi.

Preliminarmente alla scelta dei componenti dell'Organismo, Astral Spa ha verificato tramite rilascio di apposite dichiarazioni che gli stessi non si trovassero in situazioni di ineleggibilità, inconferibilità e incompatibilità, di conflitto di interessi anche potenziale e tali dichiarazioni sono state opportunamente verificate.

Inoltre ha verificato la non sussistenza dei seguenti requisiti di esclusione previsti dalla direttiva della Regione Lazio n. 49 del 23.02.2016:

- a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c.;
- b) i componenti del consiglio di amministrazione/consiglio di gestione e della società di revisione o i revisori da questa incaricati;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei componenti il consiglio di amministrazione/consiglio di gestione, il collegio sindacale/consiglio di sorveglianza, la società di revisione o i revisori da questa incaricati.

Il requisito dell'**autonomia** e dell'**indipendenza** dell'Organismo risulta inoltre soddisfatto, alla luce delle garanzie prestate dalla composizione, avendo la maggioranza di membri esterni all'Azienda e per la regolamentazione dei criteri di revoca dell'incarico, tale da renderli quanto più possibile indipendenti dal Vertice Aziendale.

Quanto alla **continuità di azione**, questa è stata sin da subito garantita, procedendosi

all'istituzione di un Organismo ad hoc, che si riunisce periodicamente e svolge con costanza la propria attività, avvalendosi altresì di un componente interno.

Inoltre la direttiva della Regione Lazio n. 49 del 23.02.2016 all'art.12 prevede che *“L'organismo deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo adottato dalla società e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:*

- a) verifica dell'efficienza ed efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal decreto legislativo n. 231/2001;*
- b) verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali.”*

Le attività di verifica vengono svolte dall'ODV , anche con l'ausilio della funzione internal audit, attuando controlli periodici ed a sorpresa, nonché incontri con responsabili delle aree.

Peraltro con periodicità perlomeno annuale viene svolto un incontro tra ODV e collegio Sindacale, tale incontro verbalizzato viene riportato nel libro verbali.

Nel verbale si riportano le informazioni ricevute dall'ODV e le richieste di informazioni fatte all'ODV e le risposte ricevute.

5. Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Componente fondamentale del Modello Organizzativo è quella rappresentata dai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (art.6 comma 2, lett. d) del Decreto).

I flussi hanno la duplice finalità di consentire all'Organismo di Vigilanza di venire a conoscenza:

- degli illeciti o delle anomalie che dovessero verificarsi nell'attuazione del sistema di prevenzione. sì da poter adottare in modo tempestivo iniziative a tutela della Società;
- delle operazioni/attività che vedono impegnata la Società, in modo da potersi attivare per porre in essere verifiche ad hoc, allo scopo di riscontrare la idoneità ed efficace attuazione del Modello Organizzativo, se del caso sollecitando all'Amministratore Unico le modifiche ritenute necessarie.

A seconda della natura e finalità, i flussi possono pertanto essere distinti in:

- segnalazioni;
- informative.

5.1 Segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza deve essere messo immediatamente a conoscenza della asserita commissione di reati nell'espletamento delle attività aziendali, oltre che del verificarsi di comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello o dal Codice Etico e di Comportamento Aziendale e di ogni altra anomalia registratasi all'interno della Società.

L'obbligo di immediata segnalazione si estende inoltre:

- ai provvedimenti e/o alle notizie da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, la cui commissione si assuma essere avvenuta nella Società, ovvero l'esistenza di un procedimento a carico della stessa Società;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate dai soggetti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- alle sanzioni disciplinari e alle altre misure sanzionatorie applicate in relazione alle violazioni del sistema di controllo interno, ovvero ai provvedimenti di archiviazione dei procedimenti disciplinari avviati per le stesse violazioni.

Grava pertanto su tutti i membri degli organi societari, i dipendenti, i collaboratori esterni, i partner, i consulenti e su tutti coloro che siano a vario titolo tenuti all'osservanza del Modello, l'obbligo di segnalare in forma scritta i fatti del tipo sopra menzionato.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D.lgs. 231/01, Astral ha previsto di adottare un apposito canale di whistleblowing che consente ai soggetti sopra elencati, di presentare all'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (vedi Tutela del Whistleblower in **allegato 2**).

Qualora il segnalante voglia trasmettere la segnalazione con modalità che garantiscano la riservatezza sulle sue generalità, nei termini previsti dalla norma di legge, si deve avvalere o della piattaforma informatica garantita da crittografia raggiungibile tramite link dalla hone page del sito www.astralspa.it (Whistleblowing Astral) o deve trasmettere per posta ordinaria o raccomandata, la segnalazione in doppia busta chiusa, all'attenzione riservata all'indirizzo "Astral – ...dott.ssa Anna Palomba – Via del

Pescaccio 96/98 00166 ROMA con la dicitura RISERVATA PERSONALE per l'RPCT.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Le modalità di invio e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dalle disposizioni circa la tutela dell'autore di segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblicate sul sito internet nella sezione Società Trasparente.

E' prevista anche un'ulteriore modalità di segnalazione, anche anonima ovvero non derivante direttamente dalle funzioni svolte, per le quali, peraltro non possono essere garantite tutte le tutele previste dalla disciplina del whistleblower - questa dovrà essere recapitata:

- in forma cartacea, alla sede dell'Organismo di Vigilanza, sita presso Astral, via del Pescaccio n. 96-98 (Roma) con dicitura "riservata";
- per posta elettronica, all'e-mail dell'Organismo di Vigilanza (organismo.vigilanza@astralspa.it);

Gli indirizzi ai quali trasmettere le segnalazioni sono:

- pubblicati sul sito internet di Astral nella sezione dove è pubblicato il MOGC;
- il whistleblowing è raggiungibile tramite la home page del sito internet;
- I terzi con cui viene in contatto Astral spa sono informati tramite la documentazione contrattuale.

L' Organismo:

a) garantisce la riservatezza dell'identità delle persone oggetto della segnalazione e del segnalante, che è inoltre garantito contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;

b) raccoglie e valuta tutte le segnalazioni ricevute e, ove ne ravvisi la necessità, svolge un'attività istruttoria, dando un riscontro al segnalante se possibile.

Ove ravvisi una violazione del Modello, l'Organismo:

- informa il socio qualora la violazione sia stata messa in atto dall'Amministratore Unico e/o dal Collegio Sindacale;
- promuove l'instaurazione di un procedimento disciplinare a carico del dipendente ritenuto responsabile o altro idoneo provvedimento nelle sedi opportune;
- chiede all'*Area Affari Legali, Gare e Sinistri* di porre in esecuzione le clausole contrattuali di risoluzione e/o recesso dei rapporti con collaboratori esterni, clienti/fornitori e partner, nel caso di violazione agli stessi addebitabile.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello Organizzativo.

Il Responsabile RPCT e l'ODV si comunicano reciprocamente eventuali segnalazioni ricevute o circostanze personalmente riscontrate connesse a comportamenti corruttivi, anche meramente potenziali, ivi inclusa la violazioni di misure di prevenzione e di protocolli di controllo adottati dalla Società per contrastare i fenomeni corruttivi.

5.2 Informative

Come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve essere altresì informato delle attività sensibili che vedono impegnata la Società e, più in generale, di ogni questione afferente il sistema di controllo interno, al fine di valutare l'idoneità e l'osservanza del Modello Organizzativo.

All'Organismo di Vigilanza vanno obbligatoriamente trasmesse le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai Dirigenti delle varie Direzioni della società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi, omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie che possono assumere rilievo ai fini "231";

- il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso;
- le notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli organizzativi, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con la relativa motivazione.

Il **Collegio Sindacale** intrattiene un rapporto continuativo con l’Organismo di Vigilanza, per lo scambio di informazioni attinenti al sistema di controllo interno, rispetto al quale, seppure con competenze differenti, entrambi svolgono attività di presidio.

I **Responsabili delle Aree Aziendali**, individuati quali **Responsabili Interni**, inviano all’Organismo, mediante comunicazione scritta, in forma cartacea o per posta elettronica e con cadenza preferibilmente semestrale, le informazioni relative:

- alle operazioni più significative poste in essere nel periodo di riferimento⁴;
- ai fatti che abbiano riguardato la propria unità organizzativa che possano rendere necessaria la modifica del Modello;

I Responsabili Interni, costituiscono il primo presidio per scongiurare il rischio di commissione di reati e, di conseguenza, sono referenti diretti dell’Organismo di Vigilanza per ogni attività informativa e di controllo.

I Responsabili Interni infatti:

- a) vigilano sul regolare svolgimento dell’operazione di cui sono i soggetti referenti;
- b) informano collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
- c) curano che per ogni operazione relativa alle attività a rischio sia predisposta e conservate la documentazione rilevante, sintetizzandone i contenuti in informative

⁴ Le informazioni si sostanziano quantomeno nell’indicazione:

- dei dati descrittivi dell’operazione;
- del nominativo dei sub Responsabili eventualmente nominati, con gli estremi della relativa nomina;
- dei principali adempimenti relativi all’operazione e del suo esito;
- degli collaboratori esterni, consulenti, partner o fornitori coinvolti nell’operazione;
- degli altri elementi e circostanze attinenti all’operazione che possono assumere rilievo ai fini della corretta applicazione del Modello.
- alle lacune del sistema di controllo interno emerse nello svolgimento delle attività e ai suggerimenti per migliorarlo.

inviare periodicamente⁵ all'Organismo di Vigilanza;

d) alla stregua di qualsiasi altro dipendente, comunicano all'Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie o violazioni del Modello riscontrate e ogni fatto ritenuto rilevante;

e) contribuiscono all'aggiornamento del sistema dei rischi della propria area di attività e informano l'Organismo di Vigilanza delle modifiche e degli interventi ritenuti necessari.

Il Responsabile RPCT si relazionerà periodicamente con l'Organismo di vigilanza con il quale condividerà la sintesi delle relazioni, di norma semestrali, dei dirigenti con riferimento all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e dell'attuazione delle misure a contrasto dei fenomeni corruttivi.

6. Informazione e formazione sul Modello.

Astral garantisce la diffusione dei contenuti del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento Aziendale tra i dipendenti e tra tutti i soggetti che ne sono destinatari, con un differente grado di approfondimento in base al coinvolgimento nei processi sensibili.

L'Amministratore Unico e il Direttore Generale si impegnano al rispetto del Modello per il fatto della sua stessa approvazione; in tale occasione, il Modello è altresì comunicato ai membri del Collegio Sindacale, i quali a loro volta si impegnano ad osservarlo. Nel caso di modifiche nella composizione dei suddetti organi, l'Organismo di Vigilanza cura che copia del Modello sia trasmessa ai nuovi membri, chiedendo loro una dichiarazione di conoscenza e di adesione informata.

Informazione per i dipendenti

La comunicazione iniziale è assicurata dalla pubblicazione del Modello sulla rete intranet e dall'invio a tutte le risorse presenti in azienda di una e-mail illustrativa da parte dell'*Area Affari Societari, Audit, D.Lgs.231, Trasparenza e Anticorruzione* di intesa con l'*Area Personale e Organizzazione*. Peraltro, deve essere sottolineato che i Responsabili di unità organizzative sono stati coinvolti nell'attività di elaborazione del Modello Organizzativo e dei protocolli, che ha quindi svolto una prima funzione di

⁵ la periodicità è indicata nei protocolli di presidio

informazione/formazione.

Ai neoassunti vengono consegnati una *comunicazione informativa* sui temi “231” il Codice di Comportamento Aziendale, il CCNL e il Modello Organizzativo.

Periodicamente a tutto il personale viene chiesto di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Decreto e del Modello Organizzativo aziendale e di impegno alla sua osservanza nell’espletamento delle attività assegnate.

Formazione per i dipendenti

L’ Organismo di Vigilanza promuove la formazione del personale sui contenuti del Modello, in collaborazione con l’*Area Personale e Organizzazione* e con l’*Area Affari Societari, Audit, D.Lgs.231, Trasparenza e Anticorruzione* coordinandosi con le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell’applicazione del Modello.

La formazione assicura la conoscenza dei i principi essenziali del dettato normativo, delle regole di condotta del Modello Organizzativo, degli obblighi informativi verso l’Organismo di Vigilanza e dell’avvenuto inserimento delle regole comportamentali del Modello nell’ambito del sistema disciplinare giuslavoristico, regolato da norme pattizie e dal codice civile, della normativa attinente il whistleblower nonché le modalità attuative predisposte in azienda e pubblicate sul sito internet.

La formazione viene svolta grazie:

- a un seminario iniziale per i Responsabili delle unità organizzative, seguito da corsi di aggiornamento a cadenza periodica;
- a sedute formative di altro tipo per gli altri dipendenti;
- all’invio di email in caso di modifiche del Modello.

Astral spa di norma terrà i corsi, con cadenza biennale, sia con modalità in presenza che come formazione a distanza. La frequenza è obbligatoria per il personale.

L’Azienda prevederà sessioni formative straordinarie nel caso di turn over interno tra responsabili di aree particolarmente a rischio.

L’ODV supervisionerà l’attività formativa svolta e suggerirà, se del caso, ulteriori interventi formative o contenuti specifici.

I dipendenti sono inoltre tenuti a compilare, alla conclusione di ogni corso fruito, un questionario di auto-valutazione. Tale sistema, finalizzato ad avere contezza della effettiva comprensione delle indicazioni formulate nel Modello, ha il duplice vantaggio:

- di fornire la garanzia, attraverso la verifica dei risultati del questionario, che

- ogni dipendente conosca effettivamente tali indicazioni;
- di poter apportare eventuali modifiche in punti chiave rimasti di più difficile comprensione.

Informazione per i terzi

I collaboratori esterni, i clienti/fornitori e i *partner* devono essere informati, mediante pubblicazione sul sito internet o con altra modalità, del contenuto del Modello e dell'obbligo di osservarlo.

Nei contratti con tali soggetti, sono contenute apposite clausole, con cui, previa dichiarazione di conoscenza del Modello e del Codice di Comportamento Aziendale di Astral, questi dichiarano di condividerne i valori e di uniformarsi al rispetto dei comportamenti in essi previsti.

All'atto della stipula del contratto, i terzi devono sottoscrivere una clausola con la quale dichiarano di non essere a conoscenza di fatti "rilevanti" ai sensi degli artt. 24 e ss., 25 e ss. e 26 del D.Lgs. 231/2001, nella fase delle trattative e della stipulazione del contratto; e di impegnarsi a vigilare sull'esecuzione del contratto in modo da scongiurare il rischio di commissione dei reati previsti dal sopracitato D.Lgs. 231/2001, nonché a dare immediata comunicazione di ogni eventuale anomalia all'Organismo di Vigilanza di Astral.

7. Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lettera e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 stabiliscono infatti - con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione - che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, salvo quanto previsto sul punto dai CCNL che trovano applicazione in Azienda.

Deve sin d'ora essere sottolineato che la possibilità di sanzionare comportamenti devianti rispetto a quelli prescritti con specifico riguardo alla sfera dei comportamenti indicati come obbligatori dal sistema preventivo “231” risiede nel fatto che la violazione del modello, dei protocolli che lo integrano e del Codice Etico e di Comportamento Aziendale è idonea a ledere il rapporto di fiducia con la Società, conformemente a quanto stabilito dall'articolo 2104 c.c.⁶.

Nel sistema disciplinare, ai sensi dell' art. 30 comma 3 d.lgs. 81/2008, sono specificamente sanzionate le condotte dei responsabili di funzione le cui competenze comprendono, direttamente o indirettamente, aspetti di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza, cui compete, altresì, il controllo sull'avvio e sullo svolgimento dei procedimenti di irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari.

Nessun procedimento potrà infatti essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata per violazione del Modello, senza la preventiva informazione e il parere dell'Organismo di Vigilanza.

7.2 Sanzioni e altre misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni.

Rinvio.

Per quanto riguarda le sanzioni e le altre misure applicabili in caso di inosservanza delle prescrizioni di cui al Modello e ai documenti allegati, si rinvia al documento in allegato 3 denominato “Sistema disciplinare e sanzionatorio ex. D.lgs. n. 231/2001 ed ex L. 190/2012”, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Allegati:

Allegato 1: Codice Etico e di Comportamento

Allegato 2 : Tutela del Whistleblower

Allegato 3: Sistema disciplinare e sanzionatorio ex d.lgs. 231/2001 e ex l. 190/2012

⁶ L'art. 2104 c.c. "Diligenza del prestatore di lavoro", recita: "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. II. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".