



## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *EX* D. LGS. 231/2001**

**ROMA SERVIZI PER LA MOBILITA' SRL**

# INDICE

## PARTE GENERALE

<b>CAPITOLO 1 : DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO .....</b>	<b>4</b>
1.1 INTRODUZIONE.....	4
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ. ....	4
1.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE .....	5
1.4 FATTISPECIE DI REATO. ....	5
1.5 APPARATO SANZIONATORIO.....	7
1.6 DELITTI TENTATI.....	9
1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	9
1.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO. ....	11
1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO.....	12
1.10 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	13
1.11 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI.....	15
1.12 SINDACATO DI IDONEITÀ.....	16
<b>CAPITOLO 2: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ROMA SERVIZI PER LA MOBILITA' S.R.L.....</b>	<b>18</b>
2.1 PREMESSA.....	18
2.2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	18
2.3 LA METODOLOGIA ADOTTATA.....	19
2.4 LA GOVERNANCE AZIENDALE.....	20
2.5 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	21
<b>CAPITOLO 3: MAPPATURA DELLE ATTIVITA' "SENSIBILI" .....</b>	<b>22</b>
3.1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI" .....	22
<b>CAPITOLO 4: IL CODICE ETICO.....</b>	<b>24</b>
<b>CAPITOLO 5: L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 .....</b>	<b>25</b>
5.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ROMA SERVIZI PER LA MOBILITÀ.....	25
5.2 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
5.2.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.....	27
5.2.2 Obblighi di informativa.....	28
<b>CAPITOLO 6: SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>30</b>
6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	30
6.2 CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	30
<b>CAPITOLO 7: PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....</b>	<b>32</b>
7.1 PREMESSA.....	32
7.2 DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	32
7.3 ALTRI DESTINATARI.....	33
7.4 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE.....	33
<b>CAPITOLO 8. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO PER I REATI NON TRATTATI NELLE PARTI SPECIALI.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPITOLO 9: CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>38</b>
9.1 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	38

## **PARTE GENERALE**

## CAPITOLO 1 : DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

### 1.1 Introduzione.

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle Società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.2 Natura della responsabilità.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i*

*tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".*

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'Ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

### **1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza"; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.4 Fattispecie di reato.**

I reati per i quali l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- ✓ Reati contro la Pubblica Amministrazione (richiamati dagli artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Delitti in materia di criminalità informatica e trattamento illecito dei dati (richiamati dall'art. 24-bis D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-ter D. Lgs. 231/2001);

- ✓ Reati in materia di concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo e in strumenti di riconoscimento (richiamati dall'art. 25-*bis* D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Delitti contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-*bis*1 D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Reati societari e corruzione tra privati (richiamati dall'art. 25-*ter* D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-*quater* D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-*quater*1 D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Delitti contro la personalità individuale in materia di tutela dei minori e riduzione in schiavitù (richiamati dall'art. 25-*quinquies* D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Reati ed illeciti amministrativi di market abuse e conflitto di interessi (richiamati dall'art. 25-*sexies* D. Lgs. 231/2001 e art. 2629 bis C.c.);
- ✓ Reati di omicidio colposo e di lesioni gravi e gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-*septies* D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-*octies* D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'art. 25-*novies* D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (richiamato dall'art. 25-*decies* D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Reati ambientali (richiamati dall'art.25-*undecies* D. Lgs 231/2001);
- ✓ Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (richiamato dall'art. 25-*duodecies* D. Lgs. 231/2001);
- ✓ Reati transnazionali di associazioni a delinquere, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (richiamati dall'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146, di “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”).

In base all'art. 187-*quinquies* del D. Lgs. 58/1998 (di seguito anche “T.U. della finanza” o “TUF”), l'Ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* D. Lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-*ter* D. Lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei “soggetti apicali” e dei “soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza”. Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-*quinquies* dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del D. Lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente (si veda *infra* paragrafo 1.10).

Inoltre, il Consiglio dell'Unione europea ha previsto che gli Stati membri debbano adottare le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale i fenomeni di corruzione nel settore privato (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato).

La citata decisione del Consiglio UE dispone, altresì, che ciascuno Stato membro adotti i provvedimenti necessari affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili, nelle circostanze e alle condizioni ivi indicate, per gli illeciti di cui alle disposizioni penali che saranno introdotte.

Tali circostanze e condizioni sono compatibili con la disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001, in quanto si riferiscono:

- alla commissione dell'illecito da parte di un soggetto che detenga una posizione dominante in seno alla persona giuridica;
- alla commissione dell'illecito da parte di persone sottoposte all'autorità dei soggetti di cui al punto precedente e derivante da una carenza di sorveglianza o controllo da parte di questi ultimi;
- alla sussistenza di un "beneficio" o "vantaggio" (nella versione inglese "benefit") a favore della persona giuridica;
- all'autonomia della responsabilità della persona giuridica rispetto alla responsabilità penale dell'autore materiale del reato;
- alla possibilità di comminare alla persona giuridica sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva.

Per maggiori approfondimenti sulle singole categorie di reati e sulle diverse ipotesi si fa rinvio al documento denominato "Guida ai reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001", che costituisce parte integrante del presente Modello.

## **1.5 Apparato sanzionatorio.**

Sono previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzioni pecuniarie fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste<sup>1</sup> e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

---

<sup>1</sup> Si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001; delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-bis D. Lgs. 231/2001; delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-ter D. Lgs. 231/2001; taluni reati contro la fede pubblica, di cui all'art. 25-bis D. Lgs. 231/2001; taluni delitti contro l'industria e il commercio, di cui all'art. 25-bis.1 D. Lgs. 231/2001; reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater D. Lgs. 231/2001; pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-quater.1 D. Lgs. 231/2001; delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001; taluni reati transnazionali, di cui all'art. 10 l. 146/2006; reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-septies D. Lgs. 231/2001; reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui all'art. 25-octies D. Lgs. 231/2001; delitti in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-novies D. Lgs. 231/2001; reati ambientali, di cui all'art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001.



## 1.6 Delitti tentati.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o collegamento tra l'Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

## 1.7 Vicende modificative dell'Ente.

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dell'Ente stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001), ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente"*

*originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”.*

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

## **1.8 Reati commessi all'estero.**

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verifica, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-novies del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs.

231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sui Modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”. Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

## 1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello" idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (Organismo di Vigilanza, di seguito "O.d.V.") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V..

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

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso infatti di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Sarà l'Autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;

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

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Si rileva, inoltre, che ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di seguito anche "TUS") il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il riesame e l'eventuale modifica del Modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Il comma 5 del citato art. 30 stabilisce, inoltre, che: *“In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti (...).”*

Infine, di particolare rilevanza risulta la modifica dell'art. 51 TUS da parte dell'art. 30, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, recante *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*, il quale, con l'introduzione del comma 3-bis, ha previsto la possibilità per le imprese di richiedere l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro da parte di organismi paritetici costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### **1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli Enti.**

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*. Con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001, Confindustria ha emanato un codice di comportamento per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*; di seguito, *“Linee guida di Confindustria”*) fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Sul punto, le Linee guida suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:
  - codice etico;

- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo inoltre deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un O.d.V. i cui principali requisiti siano:
  - autonomia ed indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.

Inoltre, le Linee Guida prevedono l'obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'O.d.V., anche su base strutturata e per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);

Resta inteso che la scelta di non seguire alcuni punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità di un Modello. Questo, infatti, essendo redatto con riferimento alla peculiarità di una società particolare, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale.

### **1.12 Sindacato di idoneità.**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui Modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".



Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## CAPITOLO 2: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ROMA SERVIZI PER LA MOBILITA' S.R.L.

### 2.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale di Roma Servizi per la Mobilità S.r.l. (di seguito Roma Servizi per la Mobilità) da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: *stakeholder*, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

Roma Servizi per la Mobilità, anche in relazione a quanto previsto dalla delibera della Giunta del Comune di Roma n.165/2005, ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di governance, con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria e con quelle dell'ASSTRA.

### 2.2 Struttura del documento

Il presente documento è costituito da una "Parte Generale" e dalle "Parti Speciali 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10".

Nella "Parte Generale", dopo un richiamo ai principi del Decreto, vengono illustrate:

- le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all'O.d.V.;
- la formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale;
- il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso;
- i principi generali di comportamento per i Reati non trattati nelle parti speciali.

La parte speciale "1" è relativa alle tipologie specifiche dei reati in danno della Pubblica Amministrazione richiamati dagli artt. 24 e 25 del decreto.

La parte speciale "2" è relativa alle tipologie specifiche dei reati societari e di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato richiamati dagli artt. 25 *ter* e 25 *sexies* del decreto.

La parte speciale "3" è relativa alle tipologie specifiche dei reati ambientali, richiamati dall'art. 25 *undecies* del decreto.

La parte speciale "4" è relativa alle tipologie specifiche dei reati di omicidio e lesioni personali colposi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro richiamati dall'art. 25 *septies* del decreto.

La parte speciale “5” è relativa alle tipologie specifiche dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita richiamati dall’art. 25 *octies* del decreto.

La parte speciale “6” è relativa alle tipologie specifiche dei reati informatici, trattamento illecito di dati richiamati dall’art. 24 *bis* del decreto.

La parte speciale “7” è relativa alle tipologie specifiche dei reati in materia di violazione del diritto d’autore richiamati dall’art. 24 *nonies* del decreto.

La parte speciale “8” è relativa alle tipologie specifiche dei reati di criminalità organizzata e dei reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria e di favoreggiamento richiamati dagli artt. 24 *ter* e 25 *decies* del decreto.

La parte speciale “9” è relativa alle tipologie specifiche dei reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo richiamati dall’art. 25 *bis*.

La parte speciale “10” è relativa alle tipologie specifiche dei reati di corruzione tra privati richiamati dall’art. 25 *ter*.

Inoltre, costituiscono parte integrante del Modello adottato da Roma Servizi per la Mobilità i seguenti documenti riportati in allegato:

- Codice Etico, documento che esplicita i valori a cui i Destinatari devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi si assumono la personale responsabilità verso l’interno e verso l’esterno dell’azienda;
- Guida ai reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01 documento che descrive sinteticamente le caratteristiche delle fattispecie di reato rilevanti ai fini dell’applicazione del Decreto;
- Sistema disciplinare e sanzionatorio, documento che prevede un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- Statuto dell’Organismo di Vigilanza, documento che disciplina la composizione, i compiti, le attività ed il funzionamento dell’O.d.V.

## **2.3 La metodologia adottata**

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello ha previsto le seguenti attività:

- analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe, ecc.);
- analisi dell’operatività aziendale al fine di identificare le “attività sensibili”, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate, e le unità organizzative coinvolte;

- analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e dei passi procedurali e controlli in essere;
- redazione della parte generale e di apposite parti speciali, una per ogni categoria di reato, in cui vengono individuate le aree sensibili, le loro modalità di commissione e i principi di controllo generali e specifici da attuare in ogni singolo processo sensibile al fine della prevenzione dei suddetti reati;
- definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;
- istituzione di un O.d.V. ai sensi del Decreto e definizione dei flussi informativi nei suoi confronti e tra questo ed il Consiglio di amministrazione;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli.

## 2.4 La governance aziendale.

Lo Statuto costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario.

In generale, la governance aziendale, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

- **ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI**, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto, presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da altro componente dell'Assemblea, designato a maggioranza dall'Assemblea stessa;
- **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (di seguito CdA)**, la cui nomina spetta all'Assemblea e investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e dallo Statuto – all'Assemblea;
- **PRESIDENTE DEL CdA e AMMINISTRATORE DELEGATO** individuato fra i consiglieri nominati dall'Assemblea, cui spetta il potere di convocare e presiedere il CdA, la firma sociale, la rappresentanza legale della Società di fronte a qualunque autorità amministrativa e giudiziaria e di fronte ai terzi, il compito inerente l'attuazione degli indirizzi strategici relativi alla gestione aziendale ed il compimento degli atti relativi alla organizzazione sociale.
- **COLLEGIO SINDACALE**, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, cui spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; c) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle Società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione.

Il Bilancio annuale della Società è sottoposto a certificazione da parte di una primaria ed indipendente Società di Revisione iscritta negli appositi albi, designata dall'Assemblea dei soci su proposta del CdA.

Gli incarichi da realizzare sono gestiti dalle risorse interne all'Azienda, con il supporto quando necessario, di professionisti esterni con specifiche competenze specialistiche in ambito giuridico-legale, fiscale, organizzativo, ecc..

I principi del governo societario posti dallo Statuto e dalle altre fonti di grado subordinato sono illustrati nel documento "Il Profilo societario ed organizzativo", che costituisce parte integrante del presente Modello.

Tale documento contiene altresì l'elenco delle principali funzioni aziendali. Le variazioni organizzative che interessano le funzioni aziendali in parola, unitamente agli aggiornamenti dell'organigramma, vengono portati a conoscenza di tutto il personale dipendente con adeguata e tempestiva comunicazione, tramite apposite disposizioni aziendali.

## **2.5 Il Sistema dei Controlli Interni.**

Il Sistema dei controlli interni per la Società è costituito dall'insieme delle regole e procedure attraverso le quali le singole strutture organizzative concorrono al conseguimento degli obiettivi aziendali e delle seguenti principali finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Il personale di qualsiasi funzione e grado deve essere sensibilizzato sulla necessità dei controlli, conoscendo il proprio ruolo ed impegnandosi nello svolgimento dei controlli stessi.

I meccanismi regolatori devono essere attuati in tutta l'azienda, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità.

## CAPITOLO 3: MAPPATURA DELLE ATTIVITA' "SENSIBILI"

### 3.1. Individuazione delle attività "sensibili"

Con riferimento alle fattispecie di reato precedentemente indicate (cfr. par. 1.4) e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, sono state identificate le fattispecie astrattamente applicabili alla realtà dell'Ente.

Al fine di dare concreta attuazione al Decreto e di operare una corretta e completa mappatura delle aree a rischio di commissione di eventuali reati, si è proceduto alla ricognizione delle attività aziendali per l'individuazione delle aree di attività "sensibili", ovvero aree in cui fosse ipotizzabile un rischio di reato, inteso come qualsiasi evento o comportamento che possa determinare e/o agevolare il verificarsi, anche in forma tentata, di taluno dei reati previsti dal Decreto nell'interesse o a vantaggio della Società.

Tale processo ha tenuto conto, soprattutto per quanto attiene alla dinamica delle attività riferibili agli adempimenti societari, della particolare struttura del sistema di controllo interno di Roma Servizi per la Mobilità quale Ente a partecipazione pubblica e come tale sottoposto ad un rigido sistema di controllo (si rinvia alla parte speciale sezione "Il sistema dei controlli interni").

Le aree di attività/processi potenzialmente "sensibili" individuate sono:

1	Relazioni esterne e comunicazione
2	Pianificazione e controllo di gestione e reporting
3	Tenuta della contabilità, Bilancio e comunicazioni periodiche
4	Gestione delle incombenze societarie
5	Rapporti con organi societari ed organi di controllo
6	Approvvigionamento di beni e servizi
7	Regali, omaggistica e spese di rappresentanza
8	Consulenza ed attività professionali
9	Gestione risorse finanziarie e processi amministrativi
10	Finanziamenti pubblici ed erogazioni pubbliche
11	Selezione ed inserimento del personale
12	Gestione del personale (compreso sistema disciplinare)
13	Amministrazione del personale
14	Sistema premiante
15	Tutela della salute e sicurezza sul lavoro
16	Gestione dei sistemi informatici
17	Contenziosi, procedimenti ed accordi transattivi
18	Rapporti con enti pubblici o Autorità di controllo
19	Progetti, preliminari e innovazione mobilità

**Per individuare specificamente e in concreto le aree a rischio all'interno della Società, si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa di Roma Servizi per la Mobilità. Detta analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, gli eventuali esiti dell'attività dell'O.d.V. espletata negli anni precedenti, nonché tutte le indicazioni rivenienti dalla dottrina,**

**giurisprudenza e dalla best practice.** Tutto ciò ha consentito una verifica capillare dei processi aziendali di volta in volta coinvolti e, quindi, un'individuazione tra essi di quelli suscettibili di essere considerati "aree a rischio".

## CAPITOLO 4: IL CODICE ETICO

La Società ha sempre attribuito particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, nella convinzione che la competitività fra le imprese si deve indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale ed al rispetto dell'ambiente.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici, ed in particolare a sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, la Società ha adottato il proprio Codice Etico, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale, teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare è ribadito il principio che la Società, chiede ai propri dipendenti (ma anche a collaboratori e consulenti esterni) un comportamento improntato secondo principi di ferrea onestà.

L'orientamento all'etica - e cioè alla riservatezza, alla lealtà ed all'onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno - rappresenta, infatti, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo ed in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

La scelta di adottare un Codice Etico costituito da un insieme, volutamente snello, di regole sia di carattere molto generale - volte a creare standard comportamentali uniformi ed a sottolineare, nel più rigoroso rispetto dell'etica degli affari, gli obiettivi prioritari ed i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di coloro che agiscono nell'interesse e per conto della Società - sia di carattere più specifico, ad esempio laddove si disciplina l'obbligo di riservatezza e la gestione delle informazioni confidenziali, vuole essere un segnale di trasparenza e di correttezza da parte della Società, una sorta di "dichiarazione di principi", che si traducono in regole indirizzate a tutti i soggetti cui il codice si rivolge, vale a dire gli amministratori, i sindaci, i dipendenti ed anche i consulenti e, in generale, i terzi che entrino in contatto con la Società.

Al predetto codice si è voluto conferire un valore che non fosse meramente esortativo e pertanto le direttive in esso contenute sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed è previsto un sistema di vigilanza volto a sanzionare eventuali comportamenti difforni, che costituirebbero "una infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza nei confronti sia dei clienti, sia della Società che degli azionisti".



## CAPITOLO 5: L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

### 5.1 L'Organismo di Vigilanza di Roma Servizi per la Mobilità.

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

- adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo,.

La composizione, i requisiti di nomina e le cause di ineleggibilità, i poteri e le attività dell'O.d.V. sono disciplinate nel documento "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" che costituisce parte integrante del presente Modello.

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

Le Linee guida, che qui, come già indicato, si citano in quanto rappresentano i codici di comportamento per la redazione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 redatto da associazioni di categoria, individuano quali requisiti principali dell'O.d.V. l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare:

- i requisiti di autonomia ed indipendenza, sono fondamentali affinché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti richiedono l'inserimento dell'O.d.V. "*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*", la previsione di un "*riporto*" dell'O.d.V. al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione, l'assenza, in capo all'O.d.V., di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- il connotato della professionalità deve essere riferito al "*bagaglio di strumenti e tecniche*" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza. L'O.d.V. deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio;
- la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del Modello e "*priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari*". L'O.d.V. deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere pertanto una struttura interna, sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Si precisa altresì che i caratteri sopra richiamati devono rinvenirsi nell'O.d.V. complessivamente considerato e non già rispetto ad ogni singolo componente.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'O.d.V..

Ciò premesso, Roma Servizi per la Mobilità ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria struttura organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'O.d.V. è preposto.

La scelta adottata nel Modello di Roma Servizi per la Mobilità è stata quella di rimettere all'Organo Amministrativo l'identificazione della struttura del proprio O.d.V.. Il Consiglio di Amministrazione di Roma Servizi per la Mobilità ha conferito la qualifica di O.d.V. ai sensi dell'art. 6, lettera b del Decreto, ad un organismo plurisoggettivo costituito da tre membri, con la possibilità che alcuni di essi siano esterni.

La scelta di creare una funzione *ad hoc* costituita sia da professionalità interne alla Società che esterne ad essa, che diano garanzia di effettività del controllo e di omogeneità di indirizzo, è considerata idonea in quanto:

- l'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di vigilanza deve necessariamente disporre sarebbero garantite dalla presenza di uno o più membri esterni e dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operative attribuite all'organismo stesso;
- la professionalità sarebbe assicurata dalle competenze e dalle esperienze delle quali tutti i membri dell'Organismo godono, in particolare: per il membro interno quanto alla conoscenza delle problematiche di carattere organizzativo, gestionale e aziendalistico e per la familiarità acquisita con le caratteristiche delle attività e della struttura di Roma Servizi per la Mobilità, per il membro esterno per le competenze e l'esperienza maturate nella trattazione delle implicazioni di carattere giuridico della materia;
- la continuità di azione sarebbe garantita dalla presenza nell'ambito dell'O.d.V. di uno o più membri interni e dalla circostanza che il medesimo Organismo si avvale, per lo svolgimento dei propri compiti, di flussi informativi generati da risorse interne nell'ambito delle attività di supervisione operativa ad esse demandate.

Ciascun componente dell'O.d.V. ha diritto ad un voto, fatta eccezione per il Presidente esterno che, in caso di stallo decisionale per parità di voti, ha diritto di esprimere voto

prevalente; in tal caso, tuttavia, dell'utilizzo del diritto di voto prevalente dovrà essere informato il Consiglio di Amministrazione unitamente al Collegio Sindacale.

Tale organismo potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, della Unità di Staff Internal Auditing e D. Lgs. 231/01 e delle altre funzioni aziendali di Roma Servizi per la Mobilità o di consulenti esterni che, di volta in volta, saranno ritenuti utili allo svolgimento delle attività indicate. I compiti, le attività ed il funzionamento dell'O.d.V., sono disciplinati da un apposito Statuto, approvato dal C.d.A. di Roma Servizi per la Mobilità nella seduta del 18 luglio 2013.

Tale documento è volto a disciplinare, in particolare, le regole di convocazione e funzionamento, i rapporti con le Unità Organizzative ed i soggetti terzi, le modalità e tempistiche di programmazione delle attività, le procedure di segnalazione nonché il trattamento dei relativi dati.

L'O.d.V. di Roma Servizi per la Mobilità è dotato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". All'O.d.V. inoltre sono garantite la necessaria autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

## **5.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

### **5.2.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

L'art. 6, comma 2, lett d) del Decreto impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

In ambito aziendale tutti i dipendenti o collaboratori, nell'ambito delle aree di rischio di propria competenza e per quanto di loro competenza, dovranno portare a conoscenza dell'O.d.V., oltre a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente alla violazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Segnatamente:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

L'Organismo potrà, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle notizie rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello acquisite nel corso della sua attività.

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della

segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto ogni relativa decisione assunta.

E' possibile contattare l'Organismo di Vigilanza indirizzando la comunicazione a "Organismo di Vigilanza Roma Servizi per la Mobilità". Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'O.d.V., è stato inoltre istituito un "canale informativo dedicato" ([organismo.vigilanza@agenziamobilita.roma.it](mailto:organismo.vigilanza@agenziamobilita.roma.it)).

I consulenti, i collaboratori ed i partner commerciali, per quanto riguarda l'attività svolta con Roma Servizi per la Mobilità, possono effettuare la segnalazione direttamente all'Organismo della Società. L'O.d.V. prenderà in considerazione tutte le comunicazioni purché pervenute in forma non anonima.

### **5.2.2 Obblighi di informativa**

Oltre alle segnalazioni di cui al capitolo precedente e quelle specifiche previste nelle parti speciali, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. di Roma Servizi per la Mobilità:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi 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 o le segnalazioni predisposti dai responsabili delle Strutture/Unità Organizzative aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le dichiarazioni atte a verificare l'insussistenza di cause di incompatibilità tra la società di revisione e Roma Servizi per la Mobilità;
- l'articolazione dei Poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;
- note riepilogative concernenti la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici;
- note riepilogative concernenti le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata ai sensi dei DM 21 novembre 2001 (Disciplina CFC) e 23 gennaio 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- ogni eventuale significativa anomalia riscontrata nell'attività di verifica, svolta dalla Unità di Staff Internal Audit e D. Lgs. 231;
- eventuali modifiche che intervengano sulla struttura organizzativa e sui protocolli di Roma Servizi per la Mobilità con riguardo ai presidi ex D. Lgs. 81/2008;

- il Documento di valutazione dei rischi (DVR) redatto ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008, il Registro degli infortuni e ogni altro documento rilevante ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale;
- il Documento Programmatico sulla Sicurezza, e le procedure sulla Gestione e Protezione dei Dati e ogni altro documento utile ai fini della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati (ad esempio, reportistica sul traffico di rete in forma aggregata).

Per quel che riguarda la specifica reportistica che deve essere inviata all'O.d.V., essa è indicata nelle diverse Parti speciali e nella "Linea Guida per la compilazione e la trasmissione delle schede di evidenza all'Organismo di Vigilanza", che costituisce parte integrante del presente documento.

## **CAPITOLO 6: SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1 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.

Al riguardo, l'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Roma Servizi per la Mobilità in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

### **6.2 Caratteristiche del sistema disciplinare.**

Il sistema disciplinare dovrà ispirarsi ai seguenti principi:

- differenziazione delle sanzioni in relazione alle caratteristiche soggettive dei destinatari (dipendenti, dirigenti, terzi, amministratori e sindaci);
- differenziazione dell'entità delle sanzioni in relazione alla gravità dei fatti ed al danno cagionato all'Ente;

- tener conto della recidiva ovvero dell'attività del soggetto coinvolto tesa a limitare i danni;
- prevedere specifiche sanzioni in caso di negligenza o imperizia nell'individuazione o eliminazione di violazioni del Modello.

Per quanto concerne i dipendenti ed i dirigenti si potrà fare riferimento ai relativi contratti collettivi di lavoro

Inoltre sono previste le sanzioni a carico di amministratori e sindaci, così come individuate nel documento "Sistema disciplinare e sanzionatorio" allegato al presente Modello che ne costituisce parte integrante.

Relativamente ai rapporti con i terzi potranno prevedersi apposite clausole contrattuali da attivare con gradualità in relazione alle circostanze.

Nell'ambito del procedimento di erogazione dovrà essere interessato l'O.d.V. attraverso la richiesta di un parere non vincolante relativo alla misura proposta.

Il Sistema Sanzionatorio definito dalla Società è definito nel documento "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio" che costituisce parte integrante del presente Modello.

## **CAPITOLO 7: PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **7.1 Premessa.**

Roma Servizi per la Mobilità, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Roma Servizi per la Mobilità è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di Roma Servizi per la Mobilità in forza di rapporti contrattuali.

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

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'O.d.V., cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei suoi contenuti;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

### **7.2 Dipendenti e componenti degli organi sociali.**

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Roma Servizi per la Mobilità promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Modello, Codice Etico, informazioni sulle strutture



organizzative della Società, sulle attività e sulle procedure aziendali) anche direttamente sulla *Intranet* aziendale.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai neoassunti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Modello e del Codice Etico e saranno interessati dalle relative attività formative.

Ai componenti degli organi sociali di Roma Servizi per la Mobilità saranno applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per i dipendenti.

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

### **7.3 Altri destinatari.**

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Roma Servizi per la Mobilità rapporti di fornitura o collaborazione contrattualmente regolati o che operano in favore della Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: consulenti, collaboratori a progetto e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi Roma Servizi per la Mobilità fornirà un estratto del Modello e una copia del Codice Etico e verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

Roma Servizi per la Mobilità, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale a terzi interessati.

### **7.4 Attività di formazione.**

La conoscenza da parte di tutti i dipendenti di Roma Servizi per la Mobilità dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello rappresenta elemento di primaria importanza per la loro efficace attuazione.

Roma Servizi per la Mobilità persegue, attraverso un adeguato programma di formazione, aggiornato periodicamente e rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predisporre, con il supporto delle funzioni aziendali preposte (eventualmente assistite da consulenti esterni con competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti), specifici interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e altri aspetti contenuti nella parte generale del Documento descrittivo del Modello;
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa può essere erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- altre soluzioni anche basate su piattaforma e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'O.d.V., per il tramite delle preposte strutture aziendali, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

## **CAPITOLO 8. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO PER I REATI NON TRATTATI NELLE PARTI SPECIALI**

Nel presente capitolo vengono ricomprese le fattispecie di reato previste dal Decreto che, in quanto non ritenute come potenzialmente a rischio, non vengono trattate nelle successive parti speciali ed in particolare i reati:

- di falso nummario;
- contro l'industria ed il commercio
- contro la personalità individuale (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, prostituzione minorile pornografia minorile detenzione di materiale pornografico pornografia virtuale iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile tratta di persone acquisto e alienazione di schiavi o pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);
- taluni reati di criminalità organizzata quali: sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- di scambio elettorale politico-mafioso;
- l'autoriciclaggio.

Con riferimento alle tipologie di reati richiamate si pone in rilievo come i relativi rischi appaiano già bene presidiati da alcune regole previste nelle parti speciali del presente Modello, nelle procedure aziendali e nelle regole comportamentali di cui al Codice Etico. Nondimeno, si è ritenuto utile specificare le seguenti regole comportamentali, al fine di rafforzare ulteriormente il sistema di controllo già in essere.

Al riguardo, il presente Modello prevede l'espresso divieto a carico dei Destinatari di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato considerate (anche solo nella forma del tentativo);
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- non conformi alle procedure aziendali o, comunque, non in linea con i principi espressi dal presente Modello e dal Codice Etico.

Pertanto, è fatto obbligo ai destinatari di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge, del Codice Etico, dei principi contenuti nel presente Modello e delle procedure aziendali;
- evitare di porre in essere azioni - o dare causa alla realizzazione di comportamenti - tali che integrino direttamente o indirettamente le fattispecie di reato rientranti in quelle sopra illustrate;

- effettuare le attività sociali nel rispetto assoluto delle leggi e delle normative nazionali ed internazionali vigenti;
- osservare una condotta tesa a garantire il regolare funzionamento di Roma Servizi per la Mobilità, assicurando ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione da parte degli Organi di Controllo e dell'O.d.V.;
- applicare costantemente le regole del presente Modello, del Codice Etico e delle norme interne aziendali, mantenendosi aggiornati sull'evoluzione normativa;
- curare che nessun rapporto venga iniziato con persone o enti che non abbiano intenzione di adeguarsi ai principi etici della Società.

In aggiunta ai principi sopra richiamati, al fine della prevenzione dei rischi di commissione dei reati di falso nummario e dei reati contro la personalità individuale, tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare gli strumenti di prevenzione e le regole di comportamento per prevenire la commissione delle condotte rilevanti. Segnatamente la Società:

- pone il divieto di:
  - effettuare pagamenti in contanti, salvo che si tratti di operazioni di valore economico esiguo;
  - contraffare o alterare in qualsiasi modo monete valori di bollo e simili;
  - spendere o introdurre nello Stato monete frutto delle attività criminose tipizzate dalle norme richiamate;
- si dota di strumenti informatici che impediscano l'accesso e/o la ricezione di materiale relativo alla pornografia minorile;
- fissa richiami netti ed inequivocabili ad un corretto utilizzo degli strumenti informatici in possesso dei propri dipendenti;
- dedica particolare attenzione nelle valutazioni di possibili partnership commerciali o attività di investimento in società operanti in settori che abbiano qualsiasi genere di contatto con le fattispecie di reato previste dagli artt. 25-quater e 25-quinquies;
- adempie con diligenza tutti gli accertamenti sulle controparti contrattuali:
  - relativi all'accertamento dei soci effettivi della controparte;
  - relativi a legami, siano essi di qualsiasi natura anche assistenziale, che questi possano avere con organizzazioni terroristiche o eversive dell'ordine democratico;

Inoltre, allo scopo di prevenire la commissione dei reati di impiego di cittadini privi del regolare permesso di soggiorno e contro la personalità individuale attraverso il procacciamento illegale della forza lavoro, attraverso il traffico di migranti e la tratta degli schiavi, Roma Servizi per la Mobilità dovrà:

- richiedere e verificare, per quanto di competenza, che i propri fornitori/appaltatori rispettino gli obblighi di legge in tema di:
  - regolare assunzione e trattamenti contributivi dei dipendenti
  - tutela del lavoro minorile e delle donne;

- condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza;
  - diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza;
- prevedere adeguate sanzioni contrattuali nei confronti dei fornitori/appaltatori che violino la normativa di cui al punto precedente.

Infine, allo scopo di prevenire la commissione dei reati contro l'industria ed il commercio, Roma Servizi per la Mobilità pone il divieto di

- riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli in titolarità di terzi;
- fare uso di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli contraffatti da soggetti terzi. A tal fine è previsto l'obbligo di verificare, nel caso di acquisto di beni/componenti da terzi, che questi non siano stati prodotti impiegando elementi soggetti a diritti di privativa.

I Destinatari che, nello svolgimento della propria attività, si trovino a dover gestire attività connesse con i rischi di commissione dei reati sopra evidenziati, provvedono a comunicare all' O.d.V. eventuali criticità e rilievi emersi.

E' compito dell'O.d.V. verificare periodicamente, con il supporto delle altre Unità Organizzative competenti:

- il rispetto delle procedure aziendali a presidio delle aree di attività a rischio;
- il sistema di deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno od ai sub responsabili;
- l'adozione di opportune clausole standard finalizzate all'osservanza dei contenuti del Modello e del Codice Etico da parte dei Fornitori, dei consulenti e dei collaboratori a vario titolo;
- l'attuazione di meccanismi sanzionatori qualora si accertino violazioni delle prescrizioni.

## CAPITOLO 9: CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

### 9.1 Aggiornamento del Modello.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, all'O.d.V. è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'O.d.V., anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'O.d.V. e, sentito il Collegio sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'O.d.V., sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli

esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'O.d.V., il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'O.d.V. provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.