

**Società Per Cornigliano S.p.A.**



**Modello di organizzazione e di gestione**  
**ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2019 modifica e  
sostituisce la precedente versione già approvata dal CdA in data 4 giugno 2018

## INDICE

PARTE GENERALE .....	3
Definizioni.....	3
I. Introduzione: il Modello 231 di Società Per Cornigliano .....	4
II. La Società, l'assetto organizzativo e il modello di governance.....	5
II.1. La Società.....	5
II.2. L'assetto organizzativo .....	7
II.3. Il modello di governance.....	9
III. Finalità, destinatari e attuazione del Modello 231 .....	10
III.1. Finalità.....	10
III.2. Destinatari .....	11
III.3. Attuazione .....	11
IV. Aggiornamento e miglioramento continuo del Modello 231 .....	12
V. Organismo di Vigilanza.....	12
V.1. Nomina e composizione.....	12
V.2. Cause di incompatibilità dei componenti.....	13
V.3. Durata in carica, revoca e rinuncia dei componenti.....	13
V.4. Funzioni, poteri e budget .....	14
V.5. Flussi informativi nei confronti degli Organi Sociali.....	15
V.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	16
V.7. Comunicazioni/segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.....	16
VI. Sistema disciplinare.....	17
VI.1. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti diversi dai dirigenti.....	18
VI.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	18
VI.3. Sanzioni nei confronti dei componenti degli Organi Sociali.....	19
VI.4. Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza .....	19
VI.5. Sanzioni nei confronti delle Controparti.....	19
VII Presidi di controllo.....	19
VII.1 Struttura dei presidi di controllo .....	19
VII.2 Presidi generali .....	19
VII.3 Protocolli di Controllo.....	20
VII.4 Misure anticorruzione per le società a partecipazione pubblica non di controllo .....	20

## PARTE GENERALE

### **DEFINIZIONI**

Fatte salve le definizioni contenute in altre parti del presente Modello 231, i termini con lettera iniziale maiuscola utilizzati hanno il significato agli stessi di seguito attribuito.

**Amministrazione Finanziaria:** a titolo esemplificativo, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Dipartimento delle Finanze, l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, l'Agenzia del Demanio, il Consiglio di Presidenza della Giustizia Tributaria e la Guardia di Finanza.

**Attività Sensibile:** attività svolta da Società Per Cornigliano esposta al potenziale rischio di commissione di reati-presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

**Autorità o Pubblica Amministrazione:** a titolo esemplificativo, l'Autorità Giudiziaria, le Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni italiane e straniere, nazionali e locali, la Consob, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, il Garante per la protezione dei dati personali, Borsa Italiana S.p.A., l'Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico e le altre Autorità di vigilanza, italiane ed estere, o soggetti privati agli stessi equiparabili, nonché i relativi funzionari e organi interni.

**CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato dalla Società ai propri Dipendenti, ossia il Contratto collettivo nazionale di lavoro del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

**Codice Etico:** il Codice Etico adottato dalla Società.

**Controparti o, a seconda dei casi, Fornitori o Consulenti o Mandatari:** persone fisiche (non Dipendenti) e persone giuridiche che hanno in essere con la Società un rapporto contrattuale avente ad oggetto, tra l'altro, la fornitura di beni, servizi, prestazioni professionali o l'esecuzione di lavori o lo svolgimento di un incarico o l'esercizio in comune di un'attività economica attraverso la partecipazione in società o associazioni temporanee d'impresa. I Mandatari sono terze parti alle quali la Società ha affidato lo svolgimento di attività per proprio conto.

**Dipendenti o Personale:** i soggetti che hanno in essere con la Società un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.

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

**Linee Guida di Confindustria:** Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria, nell'ultima versione aggiornata nel mese di marzo 2014 e pubblicata nel mese di luglio 2014.

**Modello 231:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, adottato dalla Società, costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

**Norme Interne:** tutte le norme aziendali adottate dalla Società.

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.

**Organismo di Vigilanza:** organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento, nonché di vigilare sul rispetto del Codice Etico.

### **Publici Ufficiali:**

- (a) chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;
- (b) chiunque agisca in qualità ufficiale in nome o per conto di (i) una Pubblica Amministrazione di uno Stato, a livello locale, nazionale o federale, (ii) un'agenzia, ufficio o organo dell'Unione Europea o di una Pubblica Amministrazione di uno Stato, (iii) laddove previsto dalla normativa dello Stato di riferimento, un'impresa di proprietà, controllata o partecipata da una Pubblica Amministrazione di uno Stato, a meno che tale impresa non operi su normale base commerciale nel mercato di riferimento, ossia su una base sostanzialmente equivalente a quella di un'impresa privata, (iv) un'organizzazione pubblica internazionale, quali ad esempio la Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo, la Banca Internazionale per la Ricostruzione e lo Sviluppo, il Fondo Monetario Internazionale, la Banca Mondiale, le Nazioni Unite o l'Organizzazione Mondiale del Commercio o (v) un partito politico, un membro di un partito politico o un candidato a una carica politica, italiano o straniero;
- (c) qualunque incaricato di un pubblico servizio, da intendersi come un soggetto che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio (cioè un'attività che è disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima). Sono esclusi lo svolgimento di semplici mansioni di ordine e la prestazione di opera meramente materiale.

**Sistema dei Poteri:** l'insieme delle deleghe e delle procure conferite nell'ambito della Società, nonché gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti ai Mandatari.

**Società Controllate:** le eventuali società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359 c.c.

**Società Per Cornigliano o la Società:** Società Per Cornigliano S.p.A.

**Vertice Aziendale:** il Presidente, il Vice Presidente e il Direttore della Società.

## **I. INTRODUZIONE: IL MODELLO 231 DI SOCIETÀ PER CORNIGLIANO**

Il presente Modello 231 è adottato da Società Per Cornigliano al fine di prevenire la commissione - nell'interesse o a vantaggio della stessa - di taluni reati <sup>(1)</sup> da parte di:

- (a) 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (cc.dd. soggetti in posizione apicale o apicali);
- (b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a) (cc.dd. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

In particolare, il Modello 231 è adottato in funzione di esimente ai sensi della disciplina italiana della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato contenuta nel D. Lgs. 231/2001, il quale prevede che le società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i suddetti reati. I principi ispiratori del presente Modello 231 possono essere rinvenuti nelle Linee Guida di Confindustria.

Ai fini della predisposizione del presente Modello 231 sono state condotte le seguenti attività:

- (a) mappatura delle Attività Sensibili, finalizzata a identificare le stesse e a comprendere le possibili modalità di commissione dei reati-presupposto ("*risk assessment*");

<sup>(1)</sup> Il Modello 231 è finalizzato a prevenire i c.d. «reati-presupposto», ossia illeciti la cui commissione è rilevante ai fini della punibilità diretta dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e delle leggi ad esso collegate.

- (b) analisi della documentazione aziendale esistente, conduzione di interviste con il Personale, individuazione delle Norme Interne esistenti, comprensione delle modalità di separazione dei ruoli, mappatura dei controlli esistenti e comprensione di come siano documentati, nonché analisi delle eventuali situazioni di rischio verificatesi in passato e delle relative cause;
- (c) definizione dei protocolli di controllo (i “**Protocolli di Controllo**”).

La competenza per l'adozione e la modifica del Modello 231 spetta al Consiglio di Amministrazione della Società. Il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l'adozione del Modello 231 nella adunanza del 4 giugno 2018. Un successivo aggiornamento del Modello 231 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 16 dicembre 2019 per tenere conto dei nuovi reati-presupposto nel frattempo introdotti e delle ulteriori attività svolte dalla Società in tema di messa a disposizione di aree.

Le principali componenti del Modello 231 sono le seguenti:

- (a) il Codice Etico, che contiene i principi di riferimento a cui deve essere ispirata l'attività di tutti i soggetti che concorrono allo svolgimento dell'attività sociale;
- (b) la presente Parte Generale, che illustra l'impianto complessivo del Modello 231;
- (c) la Parte Speciale, che indica le Attività Sensibili e i relativi Protocolli di Controllo;
- (d) il Sistema Disciplinare (richiamato dal § VI), da applicare in caso di violazione/parziale applicazione/elusione delle regole di comportamento di cui al Modello 231 e/o al Codice Etico, nonché alle Norme Interne.

## II. LA SOCIETÀ, L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E IL MODELLO DI GOVERNANCE

### II.1. La Società

#### Costituzione e oggetto sociale

Società Per Cornigliano è stata costituita nel 2003 quale società per azioni di scopo a prevalente capitale pubblico, per il raggiungimento dei fini e il conseguimento degli obiettivi previsti dall'art. 53 Legge 448/2001. I soci della stessa sono: (a) Regione Liguria; (b) Comune di Genova; (c) Provincia di Genova; (d) Invitalia Partecipazioni S.p.A..

La Società, nel rispetto delle condizioni di cui all'art. 53 Legge 448/2001, ha come oggetto sociale l'esecuzione degli interventi di risanamento ambientale, infrastrutturazione, razionalizzazione e valorizzazione delle aree occupate dallo stabilimento dell'ILVA di Genova Cornigliano, per consentire insediamenti socio-produttivi strategici di rilevante interesse regionale, compatibili da un punto di vista ambientale. In coerenza con le determinazioni della Regione Liguria, del Comune di Genova e della Provincia di Genova nell'esercizio dei rispettivi poteri di pianificazione territoriale, la Società, in vista del risanamento ambientale, in particolare:

- (a) definisce la disciplina complessiva dei rapporti giuridico-economici con ILVA, anche allo scopo di favorire il consolidamento delle “lavorazioni a freddo” nelle suddette aree;
- (b) progetta e realizza, direttamente o mediante affidamento a terzi, gli interventi necessari, espletando tutte le attività connesse e/o comunque collegate o rilevanti;
- (c) reperisce soggetti che si impegnino alla realizzazione di investimenti socio-produttivi strategici di rilevante interesse regionale, compatibili dal punto di vista ambientale, impiegando nel proprio organico lavoratori di cui all'art. 53 Legge 448/2001, con priorità per le attività finalizzate al miglioramento ambientale;
- (d) individua, richiede e gestisce fondi comunitari, nazionali e locali, finalizzati alla realizzazione dell'oggetto sociale;
- (e) cura la promozione e il *marketing* delle aree e degli immobili;

- (f) effettua interventi pubblici e/o attività di infrastrutturazione connesse, accessorie e strumentali anche per conto di altri enti pubblici e/o con diverse risorse, comunque volti al raggiungimento delle finalità di cui all'art. 53 Legge 448/2001;
- (g) concorre a garantire la continuità dell'occupazione e dei relativi livelli reddituali dei dipendenti ILVA, in conformità con gli impegni assunti dal Governo, con l'obiettivo di un successivo reinserimento, fatte salve le cessazioni intervenute successivamente.

#### Accordi e vicende societarie

In data 29 novembre 1999 l'allora Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato, l'allora Ministero dell'Ambiente, l'allora Ministero dei Trasporti e della Navigazione, l'allora Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, la Regione Liguria, la Provincia di Genova, il Comune di Genova, l'Autorità Portuale di Genova, la Società Aeroporto di Genova S.p.A., ILVA S.p.A. (Gruppo Riva), l'Associazione Industriali della Provincia di Genova e le organizzazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL, UIL provinciali e regionali, FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL provinciali e regionali e FAILMS-CISAL provinciale hanno sottoscritto l'Accordo di Programma, reso esecutivo con Decreto del Presidente della Giunta della Regione Liguria 52/2000, per la bonifica pubblica, il risanamento ambientale, la riconversione e lo sviluppo del polo siderurgico di Genova-Cornigliano in attuazione all'art. 4, commi 8, 9 e 10 Legge 426/1998. Per il perseguimento degli obiettivi di detto Accordo di Programma lo stesso conteneva la previsione di un intervento pubblico di bonifica e risanamento ambientale delle aree dismesse a seguito della chiusura delle lavorazioni siderurgiche a caldo, una serie di misure di pianificazione territoriale, urbanistica e ambientale, misure di tutela occupazionale, intese per il consolidamento di attività siderurgiche non fusorie e misure relative agli assetti concessori e alla utilizzazione delle aree.

Nelle more dell'attuazione dell'Accordo di Programma del 29 novembre 1999 è intervenuta l'emanazione del già richiamato art. 53 Legge 448/2001, con il quale il legislatore nazionale ha disposto: (a) la sdemanializzazione, ad eccezione delle banchine, delle aree del demanio portuale sulle quali insiste lo stabilimento di Genova-Cornigliano; (b) la loro assegnazione al patrimonio disponibile della Regione Liguria, con impegno di quest'ultima a conferirle a una società per azioni, allo scopo costituita, partecipata dalla stessa Regione, dal Comune di Genova e dalla Provincia di Genova, oltre che da soggetto da indicarsi dal Governo nazionale; (c) l'attribuzione a tale società della disponibilità di dette aree anche per definire, secondo le modalità più opportune, la disciplina complessiva dei rapporti giuridici-economici relativi a ILVA S.p.A., concessionaria delle aree, garantendo alla stessa la continuità aziendale, attraverso anche il consolidamento delle attività industriali non fusorie e di deposito e logistica, nonché il mantenimento della continuità occupazionale di tutti i lavoratori interessati.

Ai fini di dare attuazione all'art. 53 Legge 448/2001, la Regione Liguria, il Comune di Genova, la Provincia di Genova e Sviluppo Italia S.p.A. (quest'ultima indicata dal Governo) hanno costituito nel 2003 Società Per Cornigliano, soggetto destinatario del conferimento delle aree sdemanializzate sulle quali insiste lo stabilimento ILVA di Genova- Cornigliano.

In data 8 ottobre 2005 è stato sottoscritto l'atto modificativo del suddetto Accordo di Programma dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dai Ministeri dell'Economia e delle Finanze, per le Infrastrutture e i Trasporti, del Lavoro e delle Politiche Sociali (*Welfare*), per le Attività Produttive, dell'Ambiente e Tutela del Territorio e per i Beni e le Attività Culturali, dalla Prefettura di Genova, dall'Agenzia del Demanio, dalla Regione Liguria, dalla Provincia di Genova, dal Comune di Genova, da Società Per Consigliano, dall'Autorità Portuale di Genova, dalla Società Aeroporto di Genova S.p.A., da ANAS S.p.A., da ILVA S.p.A. (Gruppo Riva Fire), dall'Associazione Industriali della Provincia di Genova e dalle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL provinciali e regionali, FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL provinciali e regionali e FAILMS-CISAL provinciale. Tale accordo ha individuato i seguenti scopi fondamentali:

- (a) armonizzare l'Accordo di Programma del 29 novembre 1999 al mutato quadro dei rapporti concessori, patrimoniali e degli assetti territoriali infrastrutturali e urbanistici conseguenti all'art. 53 Legge 448/2001;
- (b) definire i rapporti giuridico-economici con la concessionaria delle aree ILVA S.p.A., per ottenere il rilascio anticipato di parte delle stesse, la chiusura delle attività siderurgiche fusorie e convenire le condizioni per il consolidamento e lo sviluppo in loco delle attività industriali, di deposito e logistiche della medesima società, considerate insediamento produttivo-strategico di rilevante interesse regionale compatibile dal punto di vista ambientale;
- (c) convenire le misure riguardanti il personale in modo da garantire l'occupazione in conformità all'art. 53 Legge 448/2001;
- (d) definire, per l'intera area di Genova-Cornigliano oggetto dell'intesa, le infrastrutturazioni pubbliche necessarie, la loro collocazione e il loro definito ed esaustivo impatto sull'assetto territoriale, in particolare sulle aree sulle quali viene costituito il diritto di superficie in favore di ILVA S.p.A.;
- (e) porre le aree di Genova Cornigliano liberate dalle attività siderurgiche fusorie di ILVA S.p.A. nella disponibilità della Società, affinché questa provveda al loro risanamento ambientale e alla loro bonifica tramite intervento pubblico ai sensi dell'art. 4 Legge 426/1998 e alla loro destinazione a funzioni logistico-portuali e per interventi pubblici di riqualificazione urbana;
- (f) confermare i contenuti dell'Accordo di Programma del 29 novembre 1999 e il Preliminare di Accordo del 17 febbraio 2004 per le parti non novate.

In forza di tale accordo la Società è divenuta destinataria dei seguenti obblighi:

- (i) provvedere a propria cura e spese, mediante i finanziamenti attribuitile, a realizzare l'intervento pubblico di risanamento e di bonifica ambientale delle aree sdemanializzate restituite da ILVA S.p.A. e di quelle cedute da ILVA S.p.A. alla Società; provvedere, altresì, alla loro riconversione per le funzioni logistico-portuali, per gli interventi pubblici di riqualificazione urbana e per le infrastrutturazioni pubbliche;
- (ii) completata la bonifica, porre a disposizione di Autorità Portuale di Genova, mediante costituzione di diritto di superficie, una porzione di aree della superficie totale di mq 144.100 circa, individuata nell'ambito delle aree dismesse da ILVA S.p.A.;
- (iii) realizzare altresì gli interventi pubblici di riqualificazione urbana su parte delle aree restituite da ILVA S.p.A., d'intesa con il Comune di Genova;
- (iv) utilizzare i fondi di competenza del Ministero dell'Ambiente previsti dall'art. 4, comma 8, della Legge 426/98 e dall'art. 54, comma 1, della Legge 488/1999, nonché, per quanto necessario, quelli di competenza della Presidenza del Consiglio dei Ministri di cui all'art. 5, comma 14, del D.L. 35/05. Per gli interventi di infrastrutturazione e riqualificazione urbana, la Società è autorizzata a utilizzare i fondi di competenza del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti di cui all'art. 4, comma 11, Legge 426/1998 e, per la parte residua, quelli di competenza della Presidenza del Consiglio dei Ministri di cui all'art. 5, comma 14, del D.L. 35/2005, convertito in Legge 80/2005;
- (v) definire i rapporti giuridico-patrimoniali con ILVA S.p.A.

Le Parti stipulanti l'Accordo di Programma hanno convenuto di definire il completo assetto infrastrutturale del polo di Genova-Cornigliano con la realizzazione di opere infrastrutturali da realizzarsi nell'area a cura e spese dei competenti soggetti pubblici.

## II.2. L'assetto organizzativo

La Società, al fine dell'espletamento delle attività affidate alla stessa, ha a suo tempo deciso di dotarsi di una struttura organizzativa ristretta, avvalendosi dell'apporto dei **Mandatari F.I.L.S.E. S.p.A. ("F.I.L.S.E.")** e **Sviluppo Genova S.p.A. ("Sviluppo Genova")** per lo svolgimento delle necessarie attività di gestione

societaria, economico-finanziaria e di controllo, da un lato, e tecnico-operativa, dall'altro, stipulando con tali società appositi contratti di mandato in parte con e in parte senza rappresentanza.

In particolare, il 15 aprile 2015 la Società ha rinnovato fino al 31 dicembre 2017 il precedente contratto di mandato con F.I.L.S.E., scaduto il 31 dicembre 2014. Con tale contratto di mandato, la Società ha conferito a F.I.L.S.E. l'incarico di fornire le attività di gestione societaria, economico-finanziaria e di controllo necessarie alla conduzione della Società.

Le attività demandate a F.I.L.S.E. sono:

- (i) Controllo piani economico-finanziari, budget e provviste finanziarie: consiste nella gestione di tutte le attività economico-finanziarie della società (supporto nella revisione del piano economico-finanziario; gestione e controllo dei contributi pubblici destinati al progetto; gestione delle eventuali provviste finanziarie attivabili tramite il sistema bancario; supporto alla predisposizione dei budget annuali; gestione dei corrispettivi dovuti da soggetti terzi; valutazione e predisposizione dei business-plan);
- (ii) Gestione amministrativa societaria: consiste nell'apertura e gestione dei conti correnti bancari, nella gestione della liquidità e dei rapporti con le banche; nella tenuta dei rapporti e degli adempimenti fiscali della Società; nella predisposizione del bilancio annuale; nell'assistenza alle verifiche del Collegio Sindacale e dei Revisori Contabili; nel supporto per aspetti amministrativi societari e fiscali; nei necessari adempimenti assicurativi;
- (iii) Gestione dei rapporti giuridico-amministrativi con soggetti terzi destinatari/utilizzatori: si tratta di attività che F.I.L.S.E. svolge su richiesta della Società, in presenza di specifiche esigenze. Si fa riferimento in particolare al supporto nella definizione e sviluppo dei rapporti giuridici e amministrativi con la Regione Liguria e altri enti coinvolti nella realizzazione dell'Accordo, e al monitoraggio di tali rapporti. In relazione ai rapporti con ILVA, Autorità Portuale, Comune di Genova ed altri potenziali destinatari/utilizzatori delle aree a destinazione logistico-portuale e di riqualificazione urbana, F.I.L.S.E. svolge tali attività in coordinamento con i legali incaricati dalla Società.
- (iv) Gestione dei rapporti giuridico-amministrativi con istituzioni coinvolte nell'attuazione dell'accordo: consiste nella definizione e sviluppo degli accordi conseguenti agli impegni sottoscritti nell'Accordo e nel monitoraggio degli impegni assunti nell'Accordo. F.I.L.S.E. svolge tali attività in coordinamento con i legali incaricati dalla Società.

Per quanto riguarda la tipologia di mandato, il contratto prevede (art. 4.1) che F.I.L.S.E. preli i servizi per conto e (ove necessario) in nome della Società.

Nell'ambito delle attività alla stessa affidate, F.I.L.S.E. si occupa dei pagamenti delle fatture passive per conto della Società, previa verifica da parte di un dipendente di quest'ultima che l'importo fatturato corrisponda a quello pattuito contrattualmente e che la relativa prestazione sia effettivamente stata resa e approvazione del pagamento da parte del Direttore.

Inoltre, in data 14 novembre 2005, la Società ha stipulato con Sviluppo Genova un contratto relativo allo svolgimento dell'attività tecnico-operativa necessaria all'espletamento delle attività affidate con l'Accordo di Programma stipulato nel 2005.

Le attività affidate a Sviluppo Genova S.p.A. riguardano:

- (i) Attività tecnico-ingegneristiche: consistono nell'intrattenimento dei rapporti con il Comune di Genova e l'Autorità Portuale per la definizione dei precisi obiettivi da perseguire; nella



progettazione, validazione, direzione dei lavori e collaudi per tutti i lavori rientranti nell'Accordo; nello svolgimento delle attività tecniche connesse alla sicurezza di competenza della Società, e di tutte le prestazioni accessorie alle attività descritte;

- (ii) Procedimenti autorizzativi: consistono nello sviluppo dell'iter approvativo necessario per il complesso di interventi previsti dall'Accordo, nell'ottenimento di tutti i titoli autorizzativi necessari, nella gestione dei rapporti con tutti gli enti di controllo in relazione all'esecuzione di opere e lavori;
- (iii) Attuazione degli interventi: consiste nell'insieme delle attività relative ai contratti di appalto necessari al fine di eseguire gli interventi oggetto dell'Accordo (affidamento, esecuzione e gestione, accettazione provvisoria e definitiva, presa in consegna, custodia e successiva consegna ad ulteriori destinatari di aree finite ed opere eseguite);
- (iv) Attività gestionali generali: consistono nella presa in consegna e custodia delle aree da ILVA (e attività a ciò connesse), nella gestione dei rapporti con ILVA, nella pianificazione, coordinamento e controllo di tutte le attività tecniche ed operative per la realizzazione dell'oggetto dell'Accordo e nel supporto tecnico per la realizzazione dell'intero progetto definito dall'Accordo.

Il mandato conferito a Sviluppo Genova S.p.A. è senza rappresentanza, fatto salvo per le attività relative a (i) ottenimento dei titoli autorizzativi, e (ii) presa in consegna e custodia delle aree ILVA. Gli atti conclusivi aventi efficacia diretta nella sfera giuridica di Società Per Cornigliano possono essere formalizzati solo previo consenso di quest'ultima.

Nell'ambito delle attività affidate, Sviluppo Genova si occupa dell'effettuazione dei pagamenti nei confronti degli appaltatori, previa verifica dell'effettivo svolgimento dei relativi lavori; la Società rimborsa a Sviluppo Genova gli importi relativi ai pagamenti da quest'ultima effettuati solo dopo aver esaminato i rendiconti di tali pagamenti ed aver effettuato la verifica di pertinenza rispetto al preventivo relativo alle attività oggetto di appalto.

Sia IF.LSE. sia Sviluppo Genova sono dotate di un proprio Modello 231 e di un Piano Anticorruzione.

L'organico della Società è composto da un dirigente (il Direttore) e 3 impiegati a tempo indeterminato, ciascuno dei quali è prevalentemente dedicato ad una tra le seguenti area di attività:

- (i) gestione immobiliare, rapporti con i fornitori per l'acquisizione di beni e servizi, rapporti con ANAS, gestione di Villa Bombrini;
- (ii) protocollo, gestione societaria, organizzazione di eventi culturali, attività di comunicazione e gestione del sito web della Società;
- (iii) interventi di riqualificazione, gestione degli aspetti ambientali, alimentazione della banca dati dedicata agli appalti.

### **II.3. Il modello di *governance***

#### Gli organi sociali

Sono organi della Società, oltre all'Assemblea; (i) il Consiglio di Amministrazione e (ii) il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque membri. Per la nomina degli amministratori si applica l'art. 2449 c.c., con facoltà di designare, quanto alla Regione Liguria, due componenti, quanto alla Provincia di Genova un componente e quanto al Comune di Genova un componente; il quinto componente è designato dall'Assemblea. Le nomine e le designazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere effettuate in conformità alle vigenti disposizioni in materia di parità di accesso agli organi di amministrazione

e controllo nelle società controllate da pubbliche amministrazioni. Il Consiglio di Amministrazione può attribuire la rappresentanza legale e delegare alcuni dei suoi poteri, salvo quelli attribuiti per legge, a uno o più consiglieri delegati. Esso dura in carica tre anni; i consiglieri sono rieleggibili. Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano all'Assemblea.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi, tra cui il Presidente, e due supplenti. Due membri effettivi, tra cui il Presidente, sono nominati ai sensi dell'art. 2449 c.c., con facoltà di designarne uno, con funzione di Presidente, da parte della Regione Liguria, e uno da parte della Provincia di Genova e del Comune di Genova, congiuntamente. I sindaci durano in carica tre anni e possono essere riconfermati. Le nomine e le designazioni dei componenti del Collegio Sindacale devono essere effettuate in conformità alle vigenti disposizioni in materia di parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo nelle società controllate da pubbliche amministrazioni.

### Il Sistema dei Poteri

Il vigente Sistema dei Poteri adottato dalla Società prevede:

- (a) che al Presidente del CdA spettino i poteri di firma e di rappresentanza sociale, anche in giudizio, la convocazione e la presidenza del Consiglio;
- (b) che al Direttore sia attribuita una delega di poteri;
- (c) che possano essere conferite specifiche deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione a uno o più dei suoi membri e che possano essere conferite anche a terzi non amministratori procure per l'attribuzione di poteri di firma, rappresentanza e negoziazione verso l'esterno.

Nell'attribuzione dei poteri tramite deleghe e procure sono identificati i limiti specifici – anche economici – entro cui essi possono essere esercitati, con divieto di assegnazione di poteri illimitati.

Il Sistema dei Poteri è strutturato per assicurare continuamente la coerenza tra le strutture organizzative, quanto riportato nelle deleghe e procure e le Norme Interne, il tutto, ove possibile, nel rispetto del principio di separazione dei compiti, affinché non siano attribuite alla stessa persona tutte le responsabilità e i poteri per la gestione in autonomia di un'intera Attività Sensibile. Ove non sia possibile garantire la separazione dei compiti l'Attività Sensibile è comunque soggetta a controlli compensativi.

Il principio della separazione dei compiti è declinato in specifiche Norme Interne organizzative. Sono inoltre istituiti specifici controlli periodici diretti ad assicurare l'allineamento dei poteri ai ruoli organizzativi anche in relazione alle eventuali modifiche organizzative.

## **III. FINALITÀ, DESTINATARI E ATTUAZIONE DEL MODELLO 231**

### **III.1. Finalità**

Il presente Modello 231 ha lo scopo di istituire un sistema organico di prevenzione e controllo diretto alla riduzione del rischio di commissione dei reati-presupposto *ex* D. Lgs. 231/2001 tramite l'identificazione delle Attività Sensibili e la loro regolamentazione.

La Società ritiene che l'adozione e l'attuazione, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, del presente Modello 231 e del Codice Etico rappresentino, oltre che una circostanza esimente ai sensi della disciplina italiana della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato contenuta nel D. Lgs. 231/2001, un fondamentale strumento di sensibilizzazione dei Dipendenti, dei componenti degli Organi Sociali e

delle Controparti – nonché di tutti gli altri *stakeholder* (soci, Pubbliche Amministrazioni, ecc.) – affinché essi, nello svolgimento delle proprie attività, tengano comportamenti trasparenti e corretti, in conformità ai valori a cui la Società si ispira e tali da prevenire il rischio di commissione di reati-presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 hanno altresì l'obiettivo di migliorare la *corporate governance*.

Con riguardo alla validità del Modello 231, particolare importanza rivestono l'organizzazione e le attività della Società, nonché le sue Norme Interne, finalizzate ad assicurare l'efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali, l'attendibilità delle informazioni aziendali sia verso l'interno che verso l'esterno e la conformità alle leggi e ai regolamenti.

Il Modello 231 è caratterizzato da: (i) efficacia, ossia adeguatezza dell'insieme dei controlli istituiti a prevenire la commissione di reati-presupposto; (ii) specificità, ossia considerazione delle caratteristiche, delle dimensioni, del tipo di attività e delle vicende storiche della Società; (iii) attualità, ossia costante aggiornamento.

Il disegno del Modello 231 è stato improntato anche ad un criterio di proporzionalità nell'ambito del quale si sono stabilite regole e controlli proporzionati alle limitate dimensioni e articolazione della struttura organizzativa e al fatto che per l'esercizio delle più significative attività operative la Società si avvale dei Mandatari.

### **III.2. Destinatari**

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al *management* e ai dipendenti della Società, nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società (di seguito, i “**Destinatari**”).

Il Modello 231 della Società rappresenta una raccolta di principi e un punto di riferimento per la definizione del modello 231 di ciascuna eventuale Società Controllata, ferma restando la piena autonomia di quest'ultima nella predisposizione, adozione e revisione del proprio modello 231, in base alle peculiarità della rispettiva realtà aziendale. Salvo quanto sopra, l'attività di predisposizione e revisione del proprio modello 231 da parte di ogni Società Controllata terrà conto anche delle indicazioni e modalità attuative previste dalla Società in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Ciascuna eventuale Società Controllata istituisce un autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

I rappresentanti indicati dalla Società negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle *joint venture* promuovono i principi e i contenuti del Modello 231 negli ambiti di rispettiva competenza e l'Organismo di Vigilanza della Società monitora tale promozione.

### **III.3. Attuazione**

La comunicazione, la diffusione e la formazione relative al Modello 231 sono fondamentali requisiti di attuazione dello stesso. Pertanto Società Per Cornigliano, al fine di attuare efficacemente il Modello 231, assicura una corretta e adeguata diffusione dei principi e delle previsioni di esso, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione aziendale.

La Società si propone infatti di estendere la comunicazione dei principi e delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico non solo ai propri Dipendenti, ma altresì a coloro che, pur non avendo la qualifica formale

di Dipendente, operano – anche occasionalmente – per il raggiungimento degli obiettivi di Società Per Cornigliano, in forza di rapporti contrattuali, ed altresì ai soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente disciplinati o che rappresentano Società Per Cornigliano senza vincoli di dipendenza, come le controparti costituite da Fornitori, Consulenti e Mandatari.

Società Per Cornigliano diversifica l'attività di comunicazione, diffusione e formazione a seconda dei Destinatari, assicurando, in ogni caso, la conformità di tale attività ai principi di chiarezza, esaustività, accessibilità e continuità, al fine di garantire ai Destinatari piena consapevolezza dei principi etici e delle disposizioni interne aziendali che essi sono tenuti a rispettare.

Il Vertice Aziendale promuove la comunicazione, la diffusione e la formazione relative ai principi e alle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico.

Ogni Destinatario del Modello 231 e del Codice Etico è tenuto (a) ad acquisire consapevolezza dei principi e delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico e delle modalità operative con cui la rispettiva attività deve essere svolta e (b) a contribuire attivamente, in relazione ai rispettivi ruoli e responsabilità, all'efficace attuazione del Modello 231 e del Codice Etico, segnalando eventuali carenze e/o violazioni relative a essi.

Società Per Cornigliano garantisce ai Destinatari del Modello 231 l'accesso allo stesso, al Codice Etico e alle informazioni sulla struttura organizzativa, sulle attività e sulle Norme Interne in un'area dedicata del sito internet della Società. In ogni caso, ai Dipendenti viene fornita anche una copia cartacea del Modello 231.

Il Modello 231 e il Codice Etico sono comunicati formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun membro degli Organi Sociali. Ogni membro sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e alle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

#### **IV. AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO CONTINUO DEL MODELLO 231**

Il Consiglio di Amministrazione: (a) modificherà prontamente il Modello 231 ove siano ravvisate significative violazioni o elusioni dello stesso che ne mostrino l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei reati-presupposto; (b) aggiornerà tempestivamente il Modello 231, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ove si verificano rilevanti cambiamenti o modifiche nel sistema normativo e regolamentare, anche interno, che disciplina l'attività della Società e/o nella struttura, organizzazione o attività della stessa.

L'Organismo di Vigilanza dovrà segnalare per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione le circostanze che suggeriscono la necessità, o anche solo l'opportunità, di modificare o aggiornare il Modello 231. In tale caso il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché esso adotti le deliberazioni pertinenti.

#### **V. ORGANISMO DI VIGILANZA**

##### **V.1. Nomina e composizione**

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001 l'Organismo di Vigilanza è l'organismo dell'ente – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo – a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione e di gestione e di curarne l'aggiornamento. Le Linee Guida di Confindustria hanno indicato quali principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza, come desumibili dal D. Lgs. 231/2001 e interpretati dalla giurisprudenza, l'autonomia e l'indipendenza (nonché l'onorabilità e l'assenza di conflitti di interesse), la professionalità e la continuità di azione.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza di Società Per Cornigliano spetta al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza è collegiale, composto da membri esterni fino a un massimo di tre (di cui uno in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza), tra i quali un membro del Collegio Sindacale.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza di Società Per Cornigliano sono dotati di comprovata competenza ed esperienza in relazione alle tematiche giuridiche e societarie e/o di economia e organizzazione aziendale e sono in possesso dei requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria.

L'Organismo di Vigilanza di Società Per Cornigliano risponde del proprio operato al Consiglio di Amministrazione e ha accesso diretto al Vertice Aziendale e al Consiglio di Amministrazione.

## **V.2. Cause di incompatibilità dei componenti**

Nello svolgimento delle proprie funzioni, i componenti dell'Organismo di Vigilanza di Società Per Cornigliano non potranno:

- (a) essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- (b) intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio – valutata anche con riferimento alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica – fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato con la Società, con le Società Controllate, con gli amministratori esecutivi e con gli azionisti che controllano la Società;
- (c) avere relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Società Per Cornigliano o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo di Società Per Cornigliano, sindaci di Società Per Cornigliano e esponenti della società di revisione, nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- (d) essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per fatti di reato o avere aderito per le stesse fattispecie all'applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p.;
- (e) essere stati dichiarati interdetti, inabilitati o sottoposti a procedura fallimentare o essere stati condannati con sentenze che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte e/o l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione verifica che i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano in possesso dei requisiti di autonomia e indipendenza (nonché onorabilità e assenza di conflitti di interesse), professionalità e continuità di azione.

## **V.3. Durata in carica, revoca e rinuncia dei componenti**

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo preferibilmente non superiore a tre anni. Essi possono essere riconfermati. In ipotesi di decadenza, per qualsiasi motivo, del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, i componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica fino al momento della nomina dei nuovi componenti, o alla conferma dei precedenti, da parte del nuovo organo di amministrazione della Società.

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa, tramite delibera del Consiglio di Amministrazione. Per giusta causa di revoca si intende il verificarsi di una o più delle circostanze seguenti:

- (a) violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico;
- (b) verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui al § V.2;
- (c) inadempienza reiterata ai propri compiti;
- (d) ingiustificata inattività, quale, a titolo esemplificativo, reiterata mancata partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- (e) condanna, anche non passata in giudicato, o applicazione della pena su richiesta, per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico. Il Consiglio di Amministrazione valuterà caso per caso, tenuto conto della gravità dei reati contestati, la sospensione o la revoca del componente che, pur non essendo stato condannato per un reato-presupposto *ex* D. Lgs. 231/2001 con sentenza passata in giudicato, sia stato comunque condannato o sottoposto a misure cautelari personali;
- (f) dichiarazione di inabilitazione, interdizione, fallimento o condanna con sentenze che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- (g) cambiamento dell'assetto azionario comportante la variazione del soggetto che dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'Assemblea ordinaria;
- (h) sopraggiungere di una permanente condizione di conflitto di interessi.

All'atto del conferimento dell'incarico, ogni componente dell'Organismo di Vigilanza deve sottoscrivere una dichiarazione con cui attesti l'assenza dei suddetti motivi di incompatibilità con riferimento alla specifica attività, congiuntamente all'impegno a comunicare prontamente qualsiasi variazione che dovesse sopravvenire rispetto a quanto dichiarato.

In casi di particolare gravità, sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione può disporre la sospensione dei poteri e/o delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un *interim* o la revoca dei poteri.

È facoltà dei componenti rinunciare in ogni momento all'incarico, dandone comunicazione scritta, motivando le ragioni della rinuncia, agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale. Nell'ipotesi di rinuncia da parte di uno o più componenti, tale rinuncia non ha effetto fino all'accettazione o alla nomina del/i nuovo/i componente/i da parte del Consiglio di Amministrazione.

#### **V.4. Funzioni, poteri e *budget***

L'Organismo di Vigilanza, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- (i) verifica l'efficacia e l'adeguatezza del Modello 231 ovvero l'idoneità di esso a prevenire la commissione di reati-presupposto *ex* D. Lgs. 231/2001;
- (ii) vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché del Codice Etico;
- (iii) analizza l'attività aziendale in vista dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio *ex* D. Lgs. 231/2001;
- (iv) raccoglie, elabora e conserva tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello 231;
- (v) svolge verifiche periodiche mirate sulla base di un piano annuale comunicato al Consiglio di Amministrazione;
- (vi) effettua le ulteriori verifiche ritenute necessarie, dandone successivamente comunicazione al Consiglio di Amministrazione;

- (vii) si coordina con le funzioni aziendali allo scopo di acquisire informazioni idonee a realizzare un monitoraggio costante dell'evolversi delle Attività Sensibili;
- (viii) verifica che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello 231 adeguato ed efficace siano prontamente attuate;
- (ix) attiva e svolge verifiche interne per acquisire le informazioni necessarie alla propria attività di vigilanza;
- (x) promuove iniziative dirette alla formazione dei destinatari del Modello 231 e alla comunicazione e diffusione dei contenuti dello stesso, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti;
- (xi) promuove la revisione e l'eventuale aggiornamento del Modello 231 in relazione a: (a) accertamento di violazioni delle prescrizioni del Modello 231, (b) rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento e/o (c) modifiche normative (ad esempio inserimento di nuovi reati-presupposto nel D.Lgs. 231/2001);
- (xii) qualora risulti che lo stato di attuazione delle prescrizioni del Modello 231 sia carente, promuove tutte le iniziative necessarie al fine di far adeguare i comportamenti alle previsioni del Modello 231;
- (xiii) può comunicare per iscritto i risultati delle proprie verifiche ai responsabili delle funzioni aziendali competenti, richiedendo un piano delle azioni di miglioramento;
- (xiv) acquisisce direttamente presso le funzioni aziendali competenti tutti gli elementi necessari per promuovere l'applicazione del sistema disciplinare;
- (xv) informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale in relazione a eventuali gravi violazioni del Modello 231, richiedendo il supporto delle funzioni aziendali in grado di collaborare nell'attività di verifica e di individuazione delle azioni idonee a impedire il ripetersi delle circostanze in questione.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni non possono essere sindacate da alcun altro organismo/struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è tenuto a compiere un'attività di riscontro sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti poteri, per lo svolgimento delle funzioni attribuite allo stesso:

- (a) avvalersi del supporto/collaborazione di qualsiasi funzione aziendale;
- (b) richiedere che qualsiasi Dipendente fornisca prontamente le informazioni e/o i dati necessari per identificare aspetti connessi all'attività aziendale rilevanti ai sensi del Modello 231 e per lo svolgimento delle attività di verifica dell'efficace attuazione di quest'ultimo;
- (c) accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante in relazione ai compiti assegnatigli;
- (d) richiedere al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di essere convocato.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, una dotazione finanziaria (*budget*) per lo svolgimento delle attività dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento e le proprie attività attraverso l'approvazione di uno specifico Regolamento, a cui si rinvia.

## **V.5. Flussi informativi nei confronti degli Organi Sociali**

L'Organismo di Vigilanza, ferma restando la propria piena autonomia e indipendenza, deve comunicare al Consiglio di Amministrazione:

- (a) all'inizio di ogni esercizio, il piano delle proprie attività;

- (b) immediatamente, per iscritto, eventuali criticità/problemi significativi riscontrati ed eventuali violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico;
- (c) almeno semestralmente, lo stato di avanzamento delle proprie attività e le eventuali variazioni apportate al piano, con le relative motivazioni.

L'Organismo riferisce in merito all'osservanza e corretta attuazione del Modello 231, alle attività di verifica e controllo svolte e all'esito delle stesse tramite relazioni scritte, con cadenza almeno semestrale, dirette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

#### **V.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti interessati, ogni informazione ritenuta utile all'attività dello stesso, inclusi, a titolo esemplificativo:

- (i) esiti dei controlli effettuati per dare attuazione al Modello 231, dai quali risultino criticità/anomalie;
- (ii) esiti di verifiche interne da cui risultino responsabilità;
- (iii) operazioni significative o atipiche che possano essere a rischio reato;
- (iv) eccezioni rispetto all'applicazione delle Norme Interne in vigore;
- (v) notizie riguardanti modifiche organizzative;
- (vi) aggiornamenti del Sistema dei Poteri;
- (vii) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altra autorità, dai quali emerga lo svolgimento di indagini inerenti alla Società;
- (viii) comunicazioni interne ed esterne concernenti fatti che possano essere messi in collegamento con ipotesi di reato;
- (ix) richieste di assistenza legale inoltrate dal Personale nei cui confronti la magistratura proceda per ipotesi di reato;
- (x) violazioni significative delle norme relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché infortuni e malattie professionali verificatisi;
- (xi) eventuali comunicazioni della società di revisione concernenti aspetti che possono indicare lacune nel sistema dei controlli interni, osservazioni sul bilancio e/o fatti censurabili.

L'Organismo di Vigilanza approva un'apposita procedura per l'invio dei flussi informativi riguardanti le Attività Sensibili indicate nel Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza ha accesso diretto ai sistemi di archiviazione elettronica e/o cartacea in uso contenenti informazioni utili ai fini dello svolgimento delle proprie attività, quali, a titolo esemplificativo, l'archivio societario e i protocolli delle comunicazioni (in entrata e in uscita).

La documentazione rilevante ai fini dell'attuazione del Modello 231 deve essere conservata agli atti, da parte delle funzioni interessate, per un periodo di almeno 10 anni.

#### **V.7. Comunicazioni/segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni di ipotesi di reato e/o di violazione delle regole e dei controlli previsti nel Modello 231 e/o del Codice Etico o di ambiti di miglioramento nella definizione e/o applicazione dei Protocolli di Controllo.

Tale obbligo informativo è a carico di ogni *manager* o dipendente della Società, i quali sono tenuti a presentare segnalazioni circostanziate di comportamenti non conformi ai principi e alle previsioni del Modello 231. In particolare, deve essere segnalata qualsiasi condotta illecita, rilevante ai sensi del D. Lgs.



231/2001 e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché qualsiasi violazione del presente Modello 231, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Consiglio di Amministrazione, verifica e assicura che coloro che effettuano una segnalazione non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare, nessuno può essere licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo per avere effettuato segnalazioni, fermo restando quanto previsto dal punto (v) del successivo paragrafo VI.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione fa in modo che sia tutelata la riservatezza dell'identità dei segnalanti, sia nella fase di invio sia in tutte le successive attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo svolge funzioni di vigilanza e supervisione in relazione: (i) all'assenza di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante e (ii) alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza, i destinatari della stessa trasmettono tempestivamente in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità e cura le relative attività di istruttoria. Esso può ascoltare il segnalante e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere.

Infine, sono istituiti canali informativi dedicati per agevolare la presentazione delle segnalazioni. In particolare, ogni segnalazione deve essere presentata utilizzando i seguenti canali alternativi:

- alla casella di posta elettronica [odv@percornigliano.it](mailto:odv@percornigliano.it) ;
- all'indirizzo di posta: **ODV Società Per Cornigliano**, Piazza De Ferrari, 1 – 16121 Genova; o
- mediante un canale alternativo, idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

## **VI. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il sistema disciplinare individua le sanzioni previste per le violazioni delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico, nonché delle Norme Interne. Esso si applica ai Dipendenti (compresi i dirigenti), ai componenti degli Organi Sociali, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e alle Controparti e prevede adeguate sanzioni di natura disciplinare o negoziale.

Le seguenti circostanze rappresentano sempre violazioni assoggettabili a valutazione disciplinare e ad applicazione delle conseguenti sanzioni:

- (i) violazione/parziale applicazione/elusione delle regole di comportamento di cui al Modello 231 e/o al Codice Etico;
- (ii) ripetuta mancata partecipazione, non adeguatamente motivata, alla formazione relativa al Modello 231 e al Codice Etico;
- (iii) mancata collaborazione, quando richiesta, con l'Organismo di Vigilanza;
- (iv) omesso invio di flussi informativi/segnalazioni ai sensi del Modello 231, quando ripetuto e diretto a ostacolare le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- (v) violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello 231, ovvero effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Nell'ipotesi in cui la condotta in questione possa integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'attivazione del sistema disciplinare avviene indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale relativo procedimento penale.

### **VI.1. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti diversi dai dirigenti**

La violazione/parziale applicazione/elusione, da parte dei Dipendenti della Società soggetti al CCNL, delle regole di comportamento di cui al Modello 231 e/o al Codice Etico, integra un illecito disciplinare sanzionabile. In particolare, i provvedimenti previsti nei confronti dei Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti – nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL e dalle eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dal CCNL (art. 217), ossia:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 185 del CCNL;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Qualora con un solo atto siano integrate più infrazioni, sanzionate con misure diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

In ogni caso le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del Dipendente, all'intenzionalità della condotta e alla gravità della stessa, in termini sia di rilevanza degli obblighi violati sia di conseguenze a cui la Società può ritenersi ragionevolmente esposta (anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001) a seguito del comportamento censurato.

Il compito di accertare e applicare sanzioni ai Dipendenti è assegnato, secondo il vigente Sistema dei Poteri, al Consiglio di Amministrazione, che può avvalersi del supporto dell'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a esprimere un parere non vincolante. Al Consiglio di Amministrazione compete anche il monitoraggio del comportamento dei Dipendenti nella specifica prospettiva dell'osservanza del Modello 231, mentre compete all'Organismo di Vigilanza la vigilanza sull'efficacia del sistema disciplinare adottato.

### **VI.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

La violazione/parziale applicazione/elusione, da parte dei dirigenti della Società, delle regole di comportamento di cui al Modello 231 e/o al Codice Etico integra un illecito disciplinare, sanzionabile, previa garanzia del contraddittorio, da parte del Consiglio di Amministrazione.

La Società può applicare, tenuto conto della gravità della condotta accertata, misure dirette, a seconda dei casi, a limitare o revocare procure e deleghe e a modificare la posizione della persona sottoposta a procedimento disciplinare, incluso, tra le altre, il licenziamento.

Le sanzioni sono sempre commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dirigente, all'intenzionalità della condotta e alla gravità della stessa, in termini sia di rilevanza degli obblighi violati sia di conseguenze a cui la Società può ritenersi ragionevolmente esposta (anche ai sensi del D.Lgs. 231/2001) a seguito del comportamento censurato.

Nel caso in cui con un solo atto siano integrate più infrazioni sanzionate con misure diverse si applica la sanzione più grave.

### **VI.3. Sanzioni nei confronti dei componenti degli Organi Sociali**

In caso di violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico da parte di amministratori e sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali, previa garanzia del contraddittorio, adotteranno i provvedimenti opportuni, commisurati al livello di responsabilità della persona coinvolta, all'intenzionalità e alla gravità della condotta.

Nelle ipotesi più gravi, venendo meno il rapporto di fiducia con l'amministratore/sindaco, può essere proposta la revoca della carica alla successiva Assemblea (anche in convocazione straordinaria, per assicurare la tempestività dell'irrogazione della sanzione).

### **VI.4. Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

Nell'ipotesi di violazione del Modello 231 da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti o uno degli amministratori informeranno immediatamente il Consiglio di Amministrazione, che adotterà i provvedimenti opportuni, incluse, a titolo esemplificativo, la revoca dell'incarico e la nomina di un nuovo componente.

### **VI.5. Sanzioni nei confronti delle Controparti**

La violazione delle regole di cui al Modello 231 applicabili alle Controparti e/o la commissione di reati-presupposto ex D. Lgs. 231/2001 sono sanzionate ai sensi delle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto tra la Società e la Controparte in questione.

Inoltre nell'applicazione della sanzione deve tenersi conto della gravità della violazione, in termini sia di rilevanza degli obblighi violati sia di conseguenze a cui la Società può ritenersi ragionevolmente esposta (anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001) a seguito del comportamento censurato.

Rimane in ogni caso salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora dalla condotta della Controparte derivino danni concreti alla Società, come, a titolo esemplificativo, nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

## **VII PRESIDI DI CONTROLLO**

### **VII.1 Struttura dei presidi di controllo**

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico della Società, principio generale non derogabile del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

- 1) Presidi generali alla base dei Protocolli di Controllo;
- 2) Protocolli di Controllo specifici; e
- 3) Misure anticorruzione per le società a controllo pubblico.

### **VII.2 Presidi generali**

Di seguito sono indicati i presidi generali alla base dei Protocolli di Controllo, che devono essere sempre rispettati con riferimento a tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dalla Parte Speciale del Modello 231:

- (a) **Adeguatezza delle Norme Interne:** le Norme Interne devono essere coerenti con l'attività svolta dalla Società e con la struttura organizzativa della stessa e devono assicurare i controlli finalizzati a prevenire la commissione dei reati-presupposto.

- (b) **Separazione dei compiti:** lo svolgimento delle Attività Sensibili deve fondarsi sul principio della segregazione delle funzioni: l'autorizzazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che esegue operativamente o controlla tale operazione. La separazione dei compiti deve essere assicurata dall'intervento di più soggetti all'interno di un medesimo processo e può essere attuata tramite l'utilizzo di sistemi informatici che permettono soltanto a specifiche persone identificate e autorizzate di effettuare determinate operazioni. Ove la separazione dei compiti non possa essere pienamente garantita sono previsti controlli compensativi.
- (c) **Attribuzione e revoca di poteri:** i poteri autorizzativi e di firma devono essere specificamente definiti e conosciuti all'interno della Società, nonché coerenti con le responsabilità assegnate. Devono essere identificate le persone a cui è attribuito il potere di agire in nome e/o per conto della Società, con indicazione dei limiti e della natura di tale potere. Deve inoltre essere assicurata la tempestiva revoca dei poteri – e delle relative utenze – in caso di cambio di ruolo o di uscita dalla Società del titolare degli stessi.
- (d) **Trasparenza e tracciabilità dei processi:** ogni Attività Sensibile svolta deve essere coerente con l'attività condotta dalla Società, verificabile e documentata. Deve inoltre essere assicurata la corretta conservazione – per il mezzo di supporti informatici e/o cartacei – delle informazioni e dei documenti rilevanti.
- (e) **Clausole contrattuali in materia di *compliance* 231:** nei contratti devono essere inserite adeguate clausole di tutela con particolare riguardo al rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, del Codice Etico e del Modello 231 della Società.
- (f) **Formazione del Personale:** sono previsti specifici programmi di formazione del Personale, diversificati a seconda delle responsabilità dei destinatari, nonché controlli di frequenza e di qualità sul contenuto di tali programmi.

### VII.3 Protocolli di Controllo

I Protocolli di Controllo prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari di ciascuna delle Attività Sensibili e sono contenuti nella Parte Speciale del Modello 231, a cui si fa rinvio.

### VII.4 Misure anticorruzione per le società a partecipazione pubblica non di controllo

La deliberazione della Giunta della Regione Liguria n. 293 in data 4 maggio 2018 ha qualificato la Società quale società “a controllo pubblico”.

Fino a tale momento, viceversa, sia la Regione Liguria (con DGR n.276 del 4 aprile 2017 e con DGR n. 786 del 28 settembre 2017) sia il Comune di Genova (con DCC n. 61 del 26 settembre 2017) avevano qualificato la Società come non a controllo pubblico ma come semplice “partecipata”.

Pertanto, sino alla deliberazione del 4.5.2018, la Società risultava esclusa dall'ambito di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, diverse da quelle in materia di trasparenza, previste dalla normativa vigente in relazione alle società a controllo pubblico, in quanto società a partecipazione pubblica non di controllo, come definita dall'art. 2 bis, co. 3, del D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016 <sup>(2)</sup>, nonché dalle “*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della*

<sup>(2)</sup> Per l'individuazione sia delle società a controllo pubblico sia di quelle a partecipazione pubblica non di controllo tale articolo rinvia alle definizioni di cui al D. Lgs. 175/2016 “*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*”; in particolare:

- ai sensi dell'art. 2, co. 1 lett. m del D. Lgs. 175/2016, sono definite società a controllo pubblico le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo, intendendosi per controllo la situazione descritta nell'articolo 2359 del codice civile; il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo;

*corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*” emanate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 e successivamente aggiornate con Delibera n. 1134 dell’8 novembre 2017 (le “**Linee Guida**”) <sup>(3)</sup>.

Ciò nonostante, il Consiglio di Amministrazione della Società, con la delibera del 27 maggio 2015, ha ritenuto ugualmente opportuno presidiare i rischi di corruzione che il legislatore ha inteso prevenire con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. “**Legge Anticorruzione**”) e, conseguentemente, ha stabilito **(i)** di nominare un responsabile per la prevenzione della corruzione (“**RPCT**”) che assolva altresì la funzione di responsabile per la trasparenza, identificando tale soggetto nella persona del Direttore e **(ii)** di dotare la Società di un piano triennale per la prevenzione della corruzione (c.d. “**Piano Anticorruzione**”), al fine di adottare le medesime misure di prevenzione della corruzione (le “**Misure Anticorruzione**”) previste dalla Legge Anticorruzione con riguardo alle amministrazioni che detengono partecipazioni nel proprio capitale sociale <sup>(4)</sup>.

Al fine di rafforzare i presidi anticorruzione già adottati, la Società il presente Modello 231 verrà integrato con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione così come intesi dalla Legge Anticorruzione (la quale ricomprende nella definizione di corruzione non solo le relative fattispecie di reato, ma anche le situazioni di “*maladministration*”, nelle quali gli interessi privati condizionano impropriamente l’azione dell’ente) <sup>(5)</sup>.

A tal fine, il RPCT nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società dovrà predisporre le Misure Anticorruzione <sup>(6)</sup> tenendo conto di quanto già previsto nel Modello 231.

Infatti, anche se il Modello 231 non è finalizzato a prevenire i reati di corruzione “passiva”, le misure di prevenzione ivi previste per le fattispecie di corruzione “attiva” (ad esempio per i reati societari) sono idonee a prevenire anche le fattispecie di reato di corruzione “passiva” e di “*maladministration*” (si vedano ad esempio i presidi adottati in tema di approvvigionamenti, bilanci, conflitti di interesse). Una volta predisposte, le Misure Anticorruzione saranno inserite in una apposita sezione della Parte Speciale del presente Modello 231.

Di seguito sono descritte:

(I) le previsioni della Legge Anticorruzione e delle Linee Guida ANAC in relazione alla individuazione e ai poteri del RPCT; e

---

- ai sensi dell’art. 2, co. 1 lett. n del D. Lgs. 175/2016, sono definite società a partecipazione pubblica le “*società a controllo pubblico, nonché le altre società partecipate direttamente da amministrazioni pubbliche o da società non di controllo*”.

<sup>(3)</sup> Le Linee Guida ANAC definiscono come società a partecipazione pubblica non di controllo quelle “*società in cui l’amministrazione o una società in controllo pubblico detengono una partecipazione non di controllo*”.

<sup>(4)</sup> In particolare, con la delibera del 27 maggio 2015, il Consiglio di Amministrazione della Società ha ritenuto “*tuttavia opportuno che, pur senza che vi sia un obbligo legislativamente sancito, la Società sia provveda alla nomina di un responsabile per la prevenzione della corruzione (che assolve altresì la funzione di responsabile per la trasparenza), sia si doti di un Piano Anticorruzione*”.

<sup>(5)</sup> L’ambito di applicazione della Legge Anticorruzione e quello del D. Lgs. 231 non coincidono e, nonostante l’analogia di fondo dei due sistemi normativi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, tra i due sistemi sussistono differenze significative. In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il D. Lgs. 231 riguarda i reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell’interesse di questa (art. 5), mentre la Legge Anticorruzione è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

<sup>(6)</sup> Infatti, l’attività di elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla Legge Anticorruzione non può essere affidata a soggetti estranei alla Società, secondo quanto previsto dall’art. 1, comma 8, della stessa legge.

(II) le Misure Anticorruzione che devono essere contenute nel Piano Anticorruzione adottato dalla Società secondo quanto previsto dalla Legge Anticorruzione e dalle Linee Guida ANAC relative alle società a controllo pubblico, che la Società ha deciso di adottare su base volontaria; in relazione a ciascuna misura sono altresì indicati i relativi contenuti minimi.

(I) Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Come sopra evidenziato, pur non essendo obbligata a nominare un RPCT in quanto società a partecipazione pubblica non di controllo, la Società ha deciso di dotarsi di tale figura, individuandola nella persona del Direttore. Con riferimento ai criteri per l'individuazione e ai poteri del RPCT trovano pertanto applicazione le medesime previsioni dettate dalla Legge Anticorruzione e dalle Linee Guida ANAC con riguardo alle società in controllo pubblico.

Ai sensi della Legge Anticorruzione al RPCT spetta la predisposizione delle Misure Anticorruzione previste dalla stessa Legge (v. art. 1, co. 7); il RPCT deve, di norma, essere individuato tra i dirigenti di ruolo in servizio e deve poter essere dotato di funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

L'art. 1, co. 8, della Legge Anticorruzione vieta inoltre che le funzioni del RPCT, ed in particolare l'elaborazione del Piano Anticorruzione, siano affidate a soggetti estranei all'amministrazione della società controllata dalla pubblica amministrazione.

Al RPCT devono essere attribuiti (i) poteri di interlocuzione reali con gli organi di indirizzo e con l'intera struttura amministrativa e (ii) poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle Misure Anticorruzione, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

Secondo le Linee Guida ANAC, il RPCT potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale (che garantisca comunque le idonee competenze) nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni; in tali circostanze il Consiglio di amministrazione o, in sua mancanza, l'amministratore sono tenuti ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato. In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il RPCT potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali.

Inoltre, in considerazione dei numerosi compiti direttamente attribuiti al RPCT nei confronti del personale dell'ente, ed eventualmente per quel che concerne le disfunzioni anche nei confronti degli organi di indirizzo, la Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 "*Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016*" annovera tra le misure organizzative da adottarsi da parte degli organi di indirizzo della società quelle dirette ad assicurare che il RPCT svolga il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni. Tale Delibera evidenzia, inoltre, l'esigenza che il RPCT abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento della Società, sia dotato della necessaria autonomia valutativa, non sia in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi e sia scelto, di norma, tra i dirigenti non assegnati ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva.

In base a quanto indicato dalle Linee Guida e alla luce delle ridotte dimensioni e struttura dirigenziale della Società, la Società ha affidato il ruolo di RPCT al Direttore. Ciò anche in considerazione del fatto che come emerge dalla configurazione dell'assetto organizzativo della Società e dalle modalità di

svolgimento dell'attività della stessa (v. precedente II.2 - *L'assetto organizzativo*) il ruolo del Direttore risulta fortemente orientato alla supervisione e al controllo dei processi aziendali, in larga parte esternalizzati, e alla mera attuazione alle decisioni del Consiglio di Amministrazione; il Direttore infatti non assume decisioni operative, se non in ambiti limitati di modesto valore, essendo rimessa al Consiglio di Amministrazione la maggior parte delle decisioni.

Peraltro il sistema dei controlli e degli altri presidi posti in essere dalla Società in relazione a tali attività (v. Parte Speciale) minimizzano il rischio di conflitti di interesse in relazione allo svolgimento del ruolo di Direttore e di RPCT da parte del medesimo soggetto.

In ogni caso il Consiglio di Amministrazione eserciterà un ruolo di vigilanza riguardo all'operato del RPCT.

## (II) Misure Anticorruzione

- (a) **Individuazione e gestione dei rischi di corruzione:** la Società effettua un'analisi del contesto e della realtà organizzativa volta ad individuare quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare fatti corruttivi. Dovrà dunque porsi particolare attenzione alle attività elencate dall'art. 1, co. 16, della Legge Anticorruzione (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale) e alle ulteriori aree individuate in considerazione della attività svolta dalla Società e delle sue caratteristiche organizzative e funzionali. Dovranno quindi essere individuate le misure di prevenzione dei rischi correlati a tali aree ed attività. Come anticipato, Società Per Cornigliano ha svolto un'attività di *risk assessment* finalizzata all'individuazione delle Attività Sensibili – ossia le attività esposte al rischio di commissione di reati-presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – tenuto conto dell'operatività della Società e dei processi aziendali (v. § I).
- (b) **Sistema di controlli:** la Società integra il sistema di controllo interno previsto dal D. Lgs. 231/2001 con l'introduzione di principi e strutture di controllo volte a prevenire i rischi di corruzione. Deve inoltre essere assicurato il coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D. Lgs. 231/2001 e quelli volti a prevenire i rischi di cui alla Legge Anticorruzione, nonché il coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza e il RPCT. Per i fini di cui sopra, la Parte Speciale del presente Modello 231 contiene specifici Protocolli di Controllo – ossia le regole di comportamento, le norme organizzative e i controlli finalizzati a prevenire, con riferimento a ciascuna Attività Sensibile, la commissione di reati-presupposto - relativi a ciascuna delle Attività Sensibili individuate all'esito della attività di *risk assessment* (v. § I).
- (c) **Codice di comportamento:** la Società integra il Codice Etico o di comportamento già approvato oppure adottare un apposito codice, che dovrà porre particolare attenzione ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.
- (d) **Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali:** la Società prevede un sistema di verifica della sussistenza di condizioni ostative all'attribuzione di un incarico o situazioni di incompatibilità in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore o dirigenziali (ai sensi del D. Lgs 39/2013 "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*"). Tale verifica è attribuita al RPCT, in collaborazione con le altre strutture di controllo interne alla Società.
- (e) **Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici:** la Società adotta le misure necessarie ad evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre

anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti della Società stessa (v. art. 53, co. 16-ter, D. Lgs. 165/2001 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”).

- (f) **Formazione:** la Società definisce i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione. A tal proposito, la Società ha già previsto apposite misure per la comunicazione, la diffusione e la formazione del Modello 231, al fine di garantirne l’efficace attuazione e di assicurare una corretta e adeguata diffusione dei principi e delle previsioni nello stesso contenute, sia all’interno che all’esterno dell’organizzazione aziendale (v. § III.3).
- (g) **Tutela del dipendente che segnala illeciti:** la Società garantisce che il dipendente che segnala all’RPCT, all’ANAC o denuncia all’autorità giudiziaria condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non sia sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura aventi effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, come conseguenza della segnalazione. Grava a carico della Società l’onere di dimostrare che eventuali misure adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee dalla segnalazione stessa. Inoltre, la Società garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. Deve inoltre essere assicurata la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l’iter, i termini dell’istruttoria e i soggetti che gestiscono le segnalazioni. A tal fine, la Società ha istituito appositi canali per l’invio delle segnalazioni di ipotesi di reato e/o di violazione delle regole e dei controlli previsti nel Modello 231 e/o del Codice Etico, prevedendo a carico di tutto il Personale, dei componenti degli Organi Sociali, nonché delle Controparti nell’ambito dell’attività svolta su mandato/nell’interesse della Società l’obbligo di denunciare i predetti reati e violazioni; la Società ha inoltre definito le varie fasi del procedimento di segnalazione in maniera tale da garantire la riservatezza e la confidenzialità dell’identità del segnalante e dei contenuti di ciascuna segnalazione (v. § V.7).
- (h) **Rotazione o misure alternative:** la Società garantisce l’elevata frequenza del *turnover* delle figure preposte alla gestione di processi maggiormente esposti al rischio di corruzione o, in alternativa, a definire una distinzione delle competenze del proprio Personale, in modo da attribuire a soggetti diversi i compiti di svolgere istruttorie e accertamenti, adottare decisioni, attuare le decisioni adottate ed effettuare verifiche.
- (i) **Monitoraggio:** la Società individua le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull’attuazione delle Misure Anticorruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, specificando i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività. A tal fine, all’organismo di Vigilanza è attribuito il compito specifico di monitorare costantemente l’evolversi delle Attività Sensibili, anche al fine di verificare la concreta attuazione dei presidi anticorruzione individuati in relazione a ciascuna di tali attività (v. precedente § V.4).

\*\*\*

Alla luce di quanto precede, in attuazione del presente Modello 231 e conformemente ai criteri sopra indicati:

- il Consiglio di Amministrazione della Società deve vigilare sull’operato del RPCT;
- il RPCT deve predisporre le Misure Anticorruzione della Società, in stretto coordinamento con l’Organismo di Vigilanza;



- il Consiglio di Amministrazione della Società deve approvare le Misure Anticorruzione;
- le Misure Anticorruzione, una volta approvate, verranno inserite in una apposita sezione della Parte Speciale del presente Modello 231;
- la Società dovrà pubblicare le Misure Anticorruzione adottate sul proprio sito web.