



NUOVO TRASPORTO VIAGGIATORI S.P.A.

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO***

EX D.LGS. N. 231/2001

Adozione	25/03/2011
Aggiornamento #1	28/03/2013
Aggiornamento #2	12/07/2016
Aggiornamento #3	19/07/2017

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE	7
1. DEFINIZIONI	8
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	12
3. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	18
4. NUOVO TRASPORTO VIAGGIATORI S.P.A.	20
4.1. <i>L'attività</i>	20
4.2. <i>Il governo societario</i>	21
5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO	23
5.1. <i>La costruzione del modello organizzativo</i>	23
5.2. <i>L'adozione del Modello Organizzativo e successive modifiche</i>	24
5.3. <i>La funzione del Modello Organizzativo</i>	24
5.4. <i>La Struttura del Modello Organizzativo</i>	25
5.4.1. <i>La Parte Generale e le Parti Speciali</i>	25
5.4.2. <i>Il Codice Etico</i>	27
5.4.3. <i>Il Sistema Disciplinare</i>	27
5.5. <i>Procedure Aziendali, Regolamenti Interni e altri strumenti organizzativi</i>	27
6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	28
6.1. <i>Aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo</i>	28
6.2. <i>Individuazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	29
6.3. <i>Nomina dell'Organismo di Vigilanza</i>	30
6.4. <i>Compenso dell'Organismo di Vigilanza e risorse finanziarie</i>	31
6.5. <i>Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza</i>	31
6.6. <i>Decadenza, recesso e sostituzione</i>	32
6.7. <i>Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza</i>	32
6.8. <i>Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	33
6.9. <i>Regolamento dell'OdV</i>	34
6.10. <i>Piano di Vigilanza annuale dell'OdV</i>	35
6.11. <i>Flussi informativi verso l'OdV</i>	36
7. PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE	38
7.1. <i>Programma di informazione</i>	38
7.2. <i>Programma di formazione</i>	39
PARTE SPECIALE	40
PARTE SPECIALE "A" - REATI NEI RAPPORTI CON LA P.A.	45
1. <i>Premessa</i>	45
2. <i>I reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le potenziali modalità attuative degli illeciti</i>	45
2.1. <i>I reati di cui all'art. 24 del D.Lgs. 231/2001</i>	45
2.2. <i>I reati di cui all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001</i>	49
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione dei reati nei rapporti con la P.A.</i>	54
4. <i>I principi generali di comportamento relativi ai rapporti con la P.A.</i>	54
5. <i>I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati nei rapporti con la P.A.</i>	55

PARTE SPECIALE “B” - REATI DI CRIMINALITA’ INFORMATICA	57
1. <i>Premessa.....</i>	<i>57</i>
2. <i>I reati di criminalità informatica e le potenziali modalità attuative degli illeciti.....</i>	<i>57</i>
2.1 <i>I reati di cui all’art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001</i>	<i>57</i>
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione di reati di criminalità informatica.....</i>	<i>67</i>
4. <i>I principi generali di comportamento per la prevenzione dei reati di criminalità informatica</i>	<i>67</i>
5. <i>I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati di criminalità informatica.....</i>	<i>68</i>
PARTE SPECIALE “C” - REATI SOCIETARI	69
1. <i>Premessa.....</i>	<i>69</i>
2. <i>I reati societari e le potenziali modalità attuative degli illeciti.....</i>	<i>69</i>
2.1 <i>I reati di cui all’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001</i>	<i>69</i>
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione dei reati societari.....</i>	<i>81</i>
4. <i>I principi generali di comportamento per la prevenzione dei reati societari</i>	<i>81</i>
5. <i>I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati societari.....</i>	<i>83</i>
PARTE SPECIALE “D” - DELITTI CON FINALITA’ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO	84
1. <i>Premessa.....</i>	<i>84</i>
2. <i>I reati con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico e le potenziali modalità attuative degli illeciti.....</i>	<i>84</i>
2.1 <i>I reati di cui all’art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001.....</i>	<i>84</i>
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione dei reati con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico.....</i>	<i>89</i>
4. <i>I principi generali di comportamento per la prevenzione dei reati con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico.....</i>	<i>89</i>
5. <i>I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico.....</i>	<i>91</i>
PARTE SPECIALE “E” - REATI CONTRO LA PERSONALITA’ INDIVIDUALE	92
1. <i>Premessa.....</i>	<i>92</i>
2. <i>I reati contro la personalità individuale e le potenziali modalità attuative degli illeciti.....</i>	<i>92</i>
2.1 <i>I reati di cui all’art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001</i>	<i>92</i>
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione dei reati contro la personalità individuale</i>	<i>101</i>
4. <i>I principi generali di comportamento per la prevenzione dei reati contro la personalità individuale</i>	<i>102</i>
5. <i>I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati contro la personalità individuale.....</i>	<i>102</i>
PARTE SPECIALE “F” - REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE, PERSONALI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	104
1. <i>Premessa.....</i>	<i>104</i>
2. <i>I reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e le potenziali modalità attuative degli illeciti.....</i>	<i>104</i>
2.1 <i>I reati di cui all’art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001</i>	<i>104</i>
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i>	<i>107</i>
4. <i>I principi generali di comportamento per la prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>107</i>

5. *I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*..... 108

PARTE SPECIALE “G” - REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA..... 110

1. *Premessa*..... 110
2. *I reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e le potenziali modalità attuative degli illeciti*..... 110
- 2.1 *I reati di cui all’art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001*.....110
3. *Aree/Processi aziendali a rischio di commissione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*..... 114
4. *I principi generali di comportamento per la prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro o utilità di provenienza illecita*..... 114
5. *I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro o utilità di provenienza illecita*..... 115

PARTE SPECIALE “H” - REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA NAZIONALE E TRANSNAZIONALE..... 116

1. *Premessa*..... 116
2. *I c.d. “reati di criminalità organizzata” nazionale e transnazionale e le potenziali modalità attuative degli illeciti*..... 116
- 2.1 *I reati di cui all’art. 10 della Legge 146/2006*116
- 2.2 *I reati di cui alle disposizioni in materia di sicurezza pubblica*124
3. *Aree/Processi aziendali a rischio di commissione dei c.d. “reati di criminalità organizzata” nazionale e transnazionale* 130
4. *I principi generali di comportamento volti alla prevenzione dei reati di criminalità organizzata nazionale e transnazionale*..... 131
5. *Il sistema di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati di criminalità organizzata nazionale e transnazionale*..... 132

PARTE SPECIALE “I” - REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI BOLLATI E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO..... 133

1. *Premessa*..... 133
2. *I reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento e le potenziali modalità attuative degli illeciti*..... 133
- 2.1 *I reati di cui all’art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001*133
3. *Aree/Processi aziendali a rischio di commissione di reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento*..... 136
4. *I principi generali di comportamento volti alla prevenzione dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento* 137
5. *I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento*..... 137

PARTE SPECIALE “L” - DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO..... 139

1. *Premessa*..... 139
2. *I c.d. “delitti contro l’industria e il commercio” e le potenziali modalità attuative degli illeciti*..... 139
- 2.1 *I reati di cui all’art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001*139
3. *Aree/Processi aziendali a rischio di commissione dei delitti contro l’industria e il commercio* 143
4. *I principi generali di comportamento volti alla prevenzione dei delitti contro l’industria e il commercio*..... 144
5. *Il sistema di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei delitti contro l’industria e il commercio*..... 144

PARTE SPECIALE “M” - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE.....	146
1. <i>Premessa.....</i>	146
2. <i>I c.d. “delitti in materia di violazione del diritto d’autore” e le potenziali modalità attuative degli illeciti.....</i>	146
2.1 <i>I reati di cui all’art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001.....</i>	146
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione dei c.d. delitti in materia di violazione del diritto d’autore.....</i>	153
4. <i>I principi generali di comportamento volti alla prevenzione dei delitti in materia di violazione del diritto d’autore.....</i>	153
5. <i>Il sistema di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei delitti in materia di violazione del diritto d’autore.....</i>	153
PARTE SPECIALE “N” - I REATI AMBIENTALI.....	155
1. <i>Premessa.....</i>	155
2. <i>I reati ambientali e le potenziali modalità attuative degli illeciti.....</i>	155
2.1 <i>I reati di cui all’art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001.....</i>	155
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione dei reati ambientali.....</i>	184
4. <i>I principi generali di comportamento per la prevenzione dei reati ambientali.....</i>	185
5. <i>I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati ambientali.....</i>	186
PARTE SPECIALE “O” - DELITTO DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI SENZA PERMESSO DI SOGGIORNO.....	188
1. <i>Premessa.....</i>	188
2. <i>Il delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e le potenziali modalità attuative dell’illecito.....</i>	188
2.1 <i>Il reato di cui all’art. 25-duodecimes del D.Lgs. 231/2001.....</i>	188
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione del delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....</i>	190
4. <i>I principi generali di comportamento volti alla prevenzione del delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....</i>	190
5. <i>Il sistema di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione del delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....</i>	191
PARTE SPECIALE “P” - REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI E ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI.....	192
1. <i>Premessa.....</i>	192
2. <i>Il reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati.....</i>	192
2.1 <i>I reati di cui all’art. 25-ter, comma 1, lett. s-bis) del D.Lgs. 231/2001.....</i>	192
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione del reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati.....</i>	195
4. <i>I principi generali di comportamento volti alla prevenzione del reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati.....</i>	195
5. <i>Il sistema di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione del reato di corruzione tra privati.....</i>	196
PARTE SPECIALE “Q” - ADESCAMENTO DI MINORENNI.....	198
1. <i>Premessa.....</i>	198
2. <i>Il delitto di adescamento di minorenni e le potenziali modalità attuative dell’illecito.....</i>	198
2.1 <i>Il reato di cui all’art. 25-quinquies, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 231/2001.....</i>	198
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione del delitto di adescamento di minorenni.....</i>	199
4. <i>I principi generali di comportamento volti alla prevenzione del delitto di adescamento di minorenni.....</i>	199
5. <i>I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione del delitto di adescamento di minorenni.....</i>	200

PARTE SPECIALE “R” - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	202
1. <i>Premessa.....</i>	202
2. <i>Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria e le potenziali modalità attuative dell’illecito.....</i>	202
2.1 <i>Il reato di cui all’art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001.....</i>	202
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.....</i>	203
4. <i>I principi generali di comportamento volti alla prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.....</i>	203
5. <i>I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.....</i>	204
PARTE SPECIALE “S” - AUTORICICLAGGIO.....	206
1. <i>Premessa.....</i>	206
2. <i>Il reato di autoriciclaggio e le potenziali modalità attuative dell’illecito.....</i>	206
2.1 <i>Il reato di cui all’art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001.....</i>	206
3. <i>Aree/Processi aziendali a rischio di commissione del reato di autoriciclaggio.....</i>	208
4. <i>I principi generali di comportamento volti alla prevenzione del reato di autoriciclaggio... ..</i>	208
5. <i>I sistemi di controllo preventivo adottati al fine di ridurre il rischio di commissione del reato di autoriciclaggio.....</i>	209
ALLEGATO A – MAPPA DELLE AREE AZIENDALI A RISCHIO	
ALLEGATO B – CODICE ETICO	
ALLEGATO C – SISTEMA DISCIPLINARE	
ALLEGATO D – PROCEDURE AZIENDALI E REGOLAMENTI INTERNI	

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

- “Carta dei Valori”: la Carta dei valori e dei comportamenti adottata da Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. con ordine di servizio del 6 ottobre 2008 che esprime i valori e le regole di condotta a cui devono attenersi tutti i Dipendenti, Partner e collaboratori tutti coloro che, a qualsiasi titolo, su base continuativa od occasionale prestano la propria attività in favore di NTV;
- “Codice Etico”: il codice etico adottato da Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. allegato *sub* B al presente Modello Organizzativo;
- “Decreto Legislativo n. 231/2001” o “D.Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- “Destinatari”: gli Organi Sociali, i Dipendenti e, ove necessario, i Partner, nonché comunque ogni altro soggetto cui sono rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente Modello Organizzativo;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati di Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. (compresi i dirigenti);
- “Informazioni Privilegiate”: le informazioni di carattere preciso che non sono rese pubbliche concernenti, direttamente o indirettamente, una o più società emittenti Strumenti Finanziari e che, se rese pubbliche, potrebbero influire in modo sensibile sui prezzi di mercato di tali Strumenti Finanziari;
- “Informazioni Riservate”: qualsiasi informazione, dato, conoscenza, ritrovato, brevettato o brevettabile, *know how* e, in genere, qualsivoglia notizia di natura tecnica, industriale, economica, commerciale, amministrativa o di altra natura, così come qualsiasi disegno, documento, supporto magnetico o campione di materiale, che non siano pubblici o pubblicamente disponibili, relative alla Società e/o a terzi, che verranno messe a disposizione dei Destinatari in forma cartacea, su supporto informatico e/o in qualsiasi altra forma, ivi incluse, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:
 - ogni informazione, documento, dato, prospetto, di qualunque natura, relativi alla struttura patrimoniale e/o organizzativa presente o futura della Società;
 - ogni informazione, dato, prospetto, stima, studio, di qualunque natura, relativi e/o connessi ai beni utilizzati e/o di proprietà della Società, ai processi operativi e gestionali in essere, che saranno o che potrebbero essere adottati dalla Società (ivi comprese eventuali stime e valutazioni previsionali di tipo operativo-gestionale), nonché ai prodotti e/o servizi offerti o da offrire, ai clienti e/o alle politiche commerciali attuali o future;
 - tutte le informazioni derivanti e/o connesse ad eventuali analisi, sintesi e/o studi che, a seguito dell’esame delle Informazioni Riservate, siano predisposti o elaborati dalla Società e/o dai Destinatari (ivi compresi gli atti, le attività e le informazioni, formali ed informali trasmessi a voce o per iscritto in seguito a riunioni, incontri o conversazioni, anche telefoniche);

- le Informazioni Privilegiate.
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 definite, tempo per tempo, da Confindustria;
- “Modello Organizzativo” o “Modello”: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo di cui formano parte integrante, fra l'altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché il Sistema Disciplinare;
- “NTV” o la “Società”: Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione, i Consiglieri Delegati e il Collegio Sindacale.
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i Ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:
 - le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
 - i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
 - i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
 - le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitano funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
 - i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
 - coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
 - i funzionari di Stati esteri;

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali;
- “Partner”: tutti i lavoratori diversi dai Dipendenti che prestino la propria attività in favore di NTV quali, ad esempio, i lavoratori parasubordinati, i prestatori d'opera, anche intellettuale, i consulenti e tutti gli altri lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali di NTV – persone fisiche e/o persone giuridiche e/o enti – e comunque tutti i soggetti (ivi compresi i fornitori) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base di apposito accordo contrattuale;
- “Procedure Aziendali”: le procedure aziendali adottate dalla Società quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal Modello Organizzativo ed indicate *sub D* al presente Modello Organizzativo;
- “Processi Sensibili”: i processi indicati nella Mappa delle aree aziendali a rischio allegata *sub A* al presente Modello Organizzativo;
- “Regolamenti Interni”: i regolamenti interni indicati nell'elenco allegato *sub D* al presente Modello Organizzativo;
- “Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare aziendale allegato *sub C* al presente Modello Organizzativo, adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e, in generale, dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- “Stakeholder”: tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con NTV, come gli azionisti, i clienti, i Dipendenti ed i Partner, ma anche le autorità cui la Società fa riferimento nel suo operare. Più in generale, si considerano *stakeholder* di una società tutti i soggetti che sono a vario titolo interessati all'esistenza e all'operatività della Società ed i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle sue attività;
- Per “Strumenti Finanziari” si intendono:
 - a) valori mobiliari;
 - b) strumenti del mercato monetario;
 - c) quote di un organismo di investimento collettivo del risparmio;
 - d) contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati (“*future*”), “*swap*”, accordi per scambi futuri di tassi di interesse e altri contratti derivati connessi a valori mobiliari, valute, tassi di interesse o rendimenti, o ad altri strumenti derivati, indici finanziari o misure finanziarie che possono essere regolati con consegna fisica del sottostante o attraverso il pagamento di differenziali in contanti;
 - e) contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati (“*future*”), “*swap*”, accordi per scambi futuri di tassi di interesse e altri contratti derivati connessi a merci il cui regolamento avviene attraverso il pagamento di differenziali in contanti o può avvenire in tal modo a discrezione di una delle parti, con esclusione dei casi in cui tale facoltà consegue ad inadempimento o ad altro evento che determina la risoluzione del contratto;

- f) contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati (“future”), “swap” e altri contratti derivati connessi a merci il cui regolamento può avvenire attraverso la consegna del sottostante e che sono negoziati su un mercato regolamentato e/o in un sistema multilaterale di negoziazione;
- g) contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati (“future”), “swap”, contratti a termine (“forward”) e altri contratti derivati connessi a merci il cui regolamento può avvenire attraverso la consegna fisica del sottostante, diversi da quelli indicati alla lettera f) che non hanno scopi commerciali, e aventi le caratteristiche di altri strumenti finanziari derivati, considerando, tra l'altro, se sono compensati ed eseguiti attraverso stanze di compensazione riconosciute o se sono soggetti a regolari richiami di margini;
- h) strumenti derivati per il trasferimento del rischio di credito;
- i) contratti finanziari differenziali;
- j) contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati (“future”), “swap”, contratti a termine sui tassi d'interesse e altri contratti derivati connessi a variabili climatiche, tariffe di trasporto, quote di emissione, tassi di inflazione o altre statistiche economiche ufficiali, il cui regolamento avviene attraverso il pagamento di differenziali in contanti o può avvenire in tal modo a discrezione di una delle parti, con esclusione dei casi in cui tale facoltà consegue a inadempimento o ad altro evento che determina la risoluzione del contratto, nonché altri contratti derivati connessi a beni, diritti, obblighi, indici e misure, diversi da quelli indicati alle lettere precedenti, aventi le caratteristiche di altri strumenti finanziari derivati, considerando, tra l'altro, se sono negoziati su un mercato regolamentato o in un sistema multilaterale di negoziazione, se sono compensati ed eseguiti attraverso stanze di compensazione riconosciute o se sono soggetti a regolari richiami di margini.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali¹.

In vigore dal 4 luglio 2001, il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nell’ordinamento italiano, nel solco dell’esperienza statunitense ed in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità – denominata “amministrativa”, ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale – a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Sino all’entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001, l’interpretazione consolidata del principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di determinati reati, salvo che per l’eventuale risarcimento del danno – se ed in quanto esistente – e per l’obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolubilità (artt. 196 e 197 c.p.)².

L’introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità “amministrativa” consente, invece, di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell’illecito penalmente rilevante – che abbiano commesso il reato nell’interesse dell’ente.

Le fattispecie di reato che – in base all’attuale formulazione del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni – sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono quelle espressamente elencate dal legislatore.

Infatti, ai sensi dell’art. 2 del D.Lgs. 231/2001, la responsabilità amministrativa dell’ente è soggetta al rispetto del principio di legalità, in base al quale “l’ente non può essere ritenuto responsabile per un

¹ La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell’Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

² Ai sensi dell’art. 196 c.p. rubricato “obbligazione civile per le multe e le ammende inflitte a persona dipendente”, “*nei reati commessi da chi è soggetto all’altrui autorità, direzione o vigilanza, la persona rivestita dell’autorità, o incaricata della direzione o vigilanza, è obbligata, in caso di insolubilità del condannato, al pagamento di una somma pari all’ammontare della multa o dell’ammenda inflitta al colpevole, se si tratta di violazioni di disposizioni che essa era tenuta a far osservare e delle quali non debba rispondere penalmente. Qualora la persona preposta risulti insolubile, si applicano al condannato le disposizioni dell’art. 136*”.

Ai sensi dell’art. 197 c.p., rubricato “obbligazione civile delle persone giuridiche per il pagamento delle multe e delle ammende”, “*gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo Stato, le regioni, le province ed i comuni, qualora sia pronunciata condanna per reato contro chi ne abbia la rappresentanza, o l’amministrazione, o sia con essi in rapporto di dipendenza, e si tratti di reato che costituisca violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dal colpevole, ovvero sia commesso nell’interesse della persona giuridica, sono obbligati al pagamento, in caso di insolubilità del condannato, di una somma pari all’ammontare della multa o dell’ammenda inflitta. Se tale obbligazione non può essere adempiuta, si applicano al condannato le disposizioni dell’art. 136*”.

fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto”.

In tale prospettiva, il legislatore si è preoccupato di individuare il catalogo dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. In particolare, tale catalogo comprende:

- **i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**, di cui agli articoli 24 e 25³ del D.Lgs. 231/2001;
- **i reati contro il patrimonio**, di cui all'art. 24 DEL D.Lgs. 231/2001 (ove riferito agli artt. 640, comma 2, n. 1, 640-*bis* e 640-*ter* se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico, c.p.);
- **i c.d. “reati informatici”**, di cui all'art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001⁴;
- **i delitti di criminalità organizzata**, di cui all'art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001⁵;
- **concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione**, di cui all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001⁶;
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, di cui all'art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001⁷;
- **i delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'art. 25-*bis.1* del D.Lgs. 231/2001⁸;
- **i reati c.d. societari**, di cui all'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001⁹;
- **i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, di cui all'art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001¹⁰;
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, di cui all'art. 25-*quater.1* del D.Lgs. 231/2001¹¹;
- **i delitti contro la personalità individuale**, di cui all'art. 25-*quinqies* del D.Lgs. 231/2001¹²;
- **i reati di c.d. “abuso di mercato”**, richiamati nell'art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001¹³;
- **i delitti di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001¹⁴;

³ La rubrica dell'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 è stata modificata dall'art. 1, comma 77, lettera a), L. 6 novembre 2012, n. 190.

⁴ Articolo aggiunto dall'art. 7, L. 18 marzo 2008, n. 48.

⁵ Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 29, L. 15 luglio 2009, n. 94.

⁶ Rubrica modificata dall'art. 1, comma 77, lett. a) n. 1) e 2), L. 6 novembre 2012, n. 190.

⁷ Articolo aggiunto dall'art. 6, D.L. 25 settembre 2001, n. 350 e poi modificato dall'art. 15, comma 7, lett. a), L. 23 luglio 2009, n. 99.

⁸ Articolo aggiunto dall'articolo 17, comma 7, lettera b), L. 23 luglio 2009, n. 99.

⁹ Articolo aggiunto dall'art. 3, D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, poi modificato dalla L. 28 dicembre 2005 n. 262, dalla L. 6 novembre 2012 n. 190, dalla L. 27 maggio 2015 n. 69 e, infine, dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38.

¹⁰ Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 14 gennaio 2003, n. 7.

¹¹ Articolo modificato dall'art. 15, comma 7, L. 23 luglio 2009, n. 99 ed inserito dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7.

¹² Articolo aggiunto dall'art. 5, L. 11 agosto 2003 n. 228, poi modificato dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006, n. 38, successivamente, dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ed, infine, dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199 recante “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro in nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo” in vigore dal 4 novembre 2016.

¹³ Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 18 aprile 2005, n. 62.

¹⁴ Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123 e poi così sostituito dall'art. 300, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, successivamente modificato, nelle parti che rilevano a sensi del D.Lgs. 231/2001, con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

- **i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, di cui all'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001¹⁵;
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001¹⁶;
- **il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, di cui all'art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001¹⁷;
- **i reati di criminalità organizzata transnazionale** previsti dagli artt. 3-10 della L. 146/2006;
- **i reati ambientali**, di cui all'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001¹⁸;
- **il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, di cui all'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001¹⁹;
- **il reato di inosservanza delle sanzioni interdittive**, di cui all'art. 23 del D.Lgs. 231/2001;
- **gli illeciti previsti dal Testo Unico Finanza di cui al D.Lgs. 58 del 1998**.

Le sanzioni previste dalla legge a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati possono consistere in:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) che, a loro volta, possono consistere ne:
 - l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 231 del 2001, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

¹⁵ Articolo aggiunto dall'art. 63, D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dall'articolo 3, comma 5, lett. a) e b), L. 15 dicembre 2014, n. 184.

¹⁶ Articolo aggiunto dall'articolo 15, comma 7, lettera c), L. 23 luglio 2009, n. 99.

¹⁷ Articolo aggiunto dall'articolo 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116 come sostituito dall'articolo 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

¹⁸ Articolo inserito dall'articolo 2, comma 2, del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dall'art. 1, comma 8, lett. a) della L. 22 maggio 2015, n. 68.

¹⁹ Articolo inserito dall'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109.

b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca;

- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato (e sequestro conservativo, in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata 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 ed un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni interdittive si applicano, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed 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;
- reiterazione degli illeciti²⁰.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva²¹.

Secondo il D.Lgs. 231/2001, l'ente 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 dello stesso*” (i c.d. “soggetti apicali”), di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001;
- da “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza*” di uno dei c.d. “soggetti apicali” sopra indicati, di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001.

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

²⁰ Articolo 13 del D.Lgs. 231/2001

²¹ Articolo 16 del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, il meccanismo di attribuzione della responsabilità all'ente varia a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da soggetti che rivestono posizioni apicali nell'ambito della gestione dell'ente oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

In caso di reato commesso da un c.d. "soggetto apicale", l'ente non risponde se prova che (ai sensi dell'art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001):

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Diversamente, in caso di commissione del reato presupposto da parte di soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente, prima della commissione del reato, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, esclude di per sé l'inosservanza degli obblighi di vigilanza.

Ciò significa che, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il legislatore prevede un'inversione dell'onere della prova a carico della difesa.

Sotto altro profilo, l'art. 8 del D.Lgs. 231/2001 sancisce il principio di autonomia della responsabilità dell'ente da quella della persona fisica.

In particolare, la predetta disposizione precisa che la responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Lo stesso D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

3. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, Confindustria ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (dapprima diffuse in data 7 marzo 2002, poi integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai reati societari, successivamente aggiornate in data 24 maggio 2004, modificate alla luce delle osservazioni del Ministero della Giustizia del 4 dicembre 2004, poi aggiornate in data 31 marzo 2008, nel giugno 2009 e, da ultimo, nel marzo 2014), nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione o controllo.

Le Linee Guida prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello organizzativo:

- l'identificazione dei rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
 - a) codice etico con riferimento ai reati considerati;
 - b) sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
 - c) procedure manuali ed informatiche;
 - d) poteri autorizzativi e di firma;
 - e) sistemi di controllo integrato;
 - f) comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono essere informate ai principi di:

- 1) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- 2) applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- 3) documentazione dei controlli;
- 4) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico come eventualmente declinate dal sistema di processi e presidi all'uopo adottato dalla società;
- 5) autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;
- 6) individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e la previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo;

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali Linee Guida un valore regolamentare vincolante, l'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione possano essere adottati *“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 sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Il 21 luglio 2014 le Linee Guida sono state approvate dal Ministero della Giustizia, il quale ha valutato le stesse strumento “*complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001*”.

La Società, pertanto, ritenendo che le Linee Guida contengano una serie di indicazioni e misure idonee a rispondere alle esigenze delineate dal legislatore, si è ispirata anche ai principi contenuti all'interno delle stesse nella costruzione del presente Modello Organizzativo.

4. NUOVO TRASPORTO VIAGGIATORI S.P.A.

4.1. L'attività.

Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. è una società per azioni che opera nel mercato del trasporto ferroviario di viaggiatori sulle linee ad alta velocità/alta capacità (AV/AC), nonché sulla rete tradizionale, attraverso una propria flotta di treni.

In particolare, NTV ha per oggetto l'esercizio diretto e/o indiretto, anche attraverso l'assunzione di partecipazioni in attività e imprese, delle seguenti attività:

- (i) la pianificazione, l'organizzazione e l'effettuazione del trasporto di persone e di merci sulla rete ferroviaria nazionale ed internazionale, in base alle norme nazionali e dell'Unione Europea;
- (ii) la pianificazione, l'organizzazione e l'effettuazione del trasporto di persone sulle linee ferroviarie ad alta velocità;
- (iii) l'acquisizione, la gestione e la vendita di tutti i beni necessari all'esecuzione dell'oggetto sociale, in primo luogo del materiale rotabile;
- (iv) la gestione di tutte le operazioni ferroviarie, in linea, in stazione e nei fasci binari di ricovero, necessarie all'esecuzione dell'oggetto sociale;
- (v) la gestione delle officine di riparazione e manutenzione del materiale rotabile;
- (vi) la vendita, diretta ed indiretta, al pubblico dei servizi di trasporto effettuati anche in combinazione con altri soggetti che svolgono attività di trasporto o in genere di organizzazione di viaggi;
- (vii) la produzione e la vendita, in forma diretta o indiretta, di servizi accessori a quelli di trasporto (ristorazione a bordo dei treni ed in stazione, trasporti stradali di accesso ed egreso dalle stazioni, assistenza ai clienti, ecc.);
- (viii) l'erogazione a favore di terzi delle attività proprie di un'impresa ferroviaria (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, condotta del treno, acquisto di tracce, emissione di normative per la circolazione);
- (ix) l'erogazione a favore di terzi di servizi di consulenza in ambito ferroviario.

Salvi i limiti di legge e regolamentari e le eventuali autorizzazioni, la Società può compiere, inoltre, tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari, finanziarie, bancarie, attive e passive, necessarie o utili, anche indirettamente, per il raggiungimento dell'oggetto sociale. Può assumere interessenze e partecipazioni in altre società od imprese, costituite o costituende, aventi scopo analogo, connesso od affine al proprio, può concedere garanzie, personali o reali, prestare avalli e consentire iscrizioni ipotecarie sugli immobili sociali, anche a garanzia di obbligazioni assunte da terzi, nonché a favore di istituti di credito, banche e società finanziarie.

Nel giugno 2017 la Società ha emesso un prestito obbligazionario "senior secured" per un importo complessivo di Euro 550 milioni ammesso alla quotazione sul listino ufficiale della Borsa del Lussemburgo e alle negoziazioni presso il mercato Euro MTF della Borsa di Lussemburgo.

4.2. Il governo societario

Ai sensi dello statuto sociale, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di Amministratori compreso tra 16 membri e 8 membri. Gli Amministratori durano in carica per il periodo determinato dall'atto di nomina, che non potrà essere comunque superiore a tre esercizi, e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli Amministratori sono rieleggibili.

I membri del Consiglio di Amministrazione dovranno essere nominati sulla base di liste presentate dai soci, nelle quali i candidati dovranno essere elencati in un numero non superiore a 16, ciascuno abbinato ad un numero progressivo.

L'Assemblea ordinaria o il Consiglio di Amministrazione, ove l'Assemblea non vi abbia provveduto, nomina il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente, o in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice Presidente o dall'Amministratore delegato.

Per la validità delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione è necessaria la presenza della maggioranza degli Amministratori in carica. Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. In caso di parità nelle votazioni del Consiglio di Amministrazione prevale il voto di chi presiede la riunione.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e può quindi compiere, nei limiti previsti dalla legge e dallo statuto sociale, tutti gli atti, anche di disposizione, opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale.

La rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale ha la facoltà di rilasciare mandati a procuratori e avvocati, cui potrà essere conferita facoltà di sub-delega. La rappresentanza spetta anche al Vice Presidente, ai Consiglieri delegati e ai Direttori Generali, se nominati, nei limiti dei poteri loro conferiti.

L'Assemblea nomina il Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, determinandone la retribuzione. Essi restano in carica tre anni e sono rieleggibili. Il controllo contabile è esercitato dal Collegio Sindacale salvo che sia stato nominato un revisore.

L'assetto organizzativo

Al fine di rendere chiari ruoli e responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (c.d. organigramma).

Nell'organigramma sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica di ciascuna funzione aziendale;
- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree.

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato ed è diffuso all'interno della Società (anche a mezzo intranet) a cura della funzione competente.

5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1. *La costruzione del modello organizzativo*

Il presente Modello Organizzativo, in linea con quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, rappresenta il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. per evitare o quantomeno ridurre ad un “livello accettabile” il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del decreto medesimo da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti.

L'attività di costruzione del presente Modello Organizzativo si è articolata nelle seguenti fasi (poi ripercorse in sede di aggiornamento dello stesso):

I) Identificazione delle aree, delle attività e dei Processi Sensibili (c.d. “Mappa delle aree aziendali a rischio”)

Obiettivo della prima fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree/settori di attività della Società sarebbero potute - in astratto e anche solo in via potenziale - verificarsi fattispecie riconducibili ai reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La suddetta analisi è avvenuta attraverso il previo esame della documentazione aziendale della Società nonché attraverso una serie di interviste (svolte anche mediante l'uso di appositi questionari) ai soggetti-chiave della struttura aziendale. Le interviste sono state mirate a:

- a) individuare le attività primarie delle singole aree aziendali;
- b) approfondire il sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse aree aziendali nello svolgimento delle loro attività, sia come rapporti esterni, con particolare riguardo a quelli intrattenuti dalla Società con la Pubblica Amministrazione.

Il risultato ottenuto consiste nella rappresentazione delle aree aziendali e dei Processi Sensibili considerati a rischio – anche meramente potenziale – di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I risultati prodotti sono stati formalizzati in un documento preparatorio denominato “mappa delle aree aziendali a rischio” e allegato al presente Modello (di seguito, anche, la “**Mappa delle aree aziendali a rischio**”) che illustra sinteticamente le aree aziendali e i relativi Processi Sensibili individuati.

II) Potenziali modalità attuative degli illeciti e descrizione del sistema dei controlli preventivi già attivati (c.d. “As is analysis”)

Nella seconda fase di attività si è proceduto all'analisi delle tipologie di rischio di commissione dei reati presupposto, delle potenziali modalità attuative degli illeciti stessi e dei sistemi di controllo già attivati dalla Società a presidio dei Processi Sensibili (es. procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

L'analisi complessiva che è stata illustrata nel documento preparatorio denominato “as is analysis” (di seguito, anche, la “**As is analysis**”), ha consentito di identificare i controlli/presidi preventivi già

esistenti all'interno delle Società, al fine di poterne valutare – nell'ambito della successiva fase – la capacità di ridurre ad un “livello accettabile” i rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

III) Effettuazione dell'analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere (c.d. “Gap Analysis”)

Nella terza fase si è proceduto ad un'analisi comparativa tra l'attuale struttura organizzativa e un modello astratto (“to be”), definito tenendo conto delle previsioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e di quanto raccomandato dalle Linee Guida, che potrebbe considerarsi idoneo a ridurre ad un “livello accettabile” i rischi di commissione dei reati.

I risultati dell'analisi di cui sopra sono stati illustrati nel documento preparatorio denominato “*gap analysis*” (di seguito, anche, la “**Gap analysis**”).

IV) Predisposizione del presente documento

Terminate le attività di analisi preliminare e la stesura dei documenti preparatori sopra descritti, è stata redatta la prima versione del presente documento che descrive il Modello Organizzativo adottato dalla Società. Il Modello Organizzativo rappresenta un insieme coerente di criteri e/o principi cui si conforma l'organizzazione societaria (attuati e integrati attraverso le Procedure Aziendali ed i Regolamenti Interni, ovvero attraverso gli altri processi e strumenti organizzativi adottati dalla Società) finalizzato alla prevenzione dei reati in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e alle Linee Guida.

5.2. *L'adozione del Modello Organizzativo e successive modifiche*

Il presente “Modello Organizzativo” di NTV, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2011 ed aggiornato secondo quanto indicato in epigrafe.

5.3. *La funzione del Modello Organizzativo*

Il Modello Organizzativo intende promuovere un sistema strutturato ed organico di procedure, regolamenti interni ed attività di controllo volto a razionalizzare lo svolgimento delle attività aziendali, nonché a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Società ha individuato, in particolare, le attività esposte al rischio di reato e predisposto un sistema di controlli, al fine di:

- programmare adeguatamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire;
- consentire l'adozione tempestiva - da parte della Società stessa - dei provvedimenti e delle cautele più opportune per prevenire od impedire la commissione di tali reati.

Obiettivo del Modello Organizzativo è, quindi, quello di radicare negli Organi Sociali, nei Dipendenti, e, ove ritenuto opportuno, nei Partner che operino per conto e/o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili, il rispetto dei principi etici, dei ruoli e delle relative modalità operative.

Oltre all'adozione del Modello Organizzativo, la Società ha pertanto adottato una serie di misure per la sua efficace attuazione.

Alla luce di quanto esposto dalle Linee Guida, la Società ha definito e adottato, con riferimento ai Processi Sensibili sopra definiti, specifiche Procedure Aziendali riassuntive dei principali controlli/procedure adottate dalla Società al fine di ridurre il rischio di commissione di reati ad un livello “accettabile”, volte a regolare e rendere verificabili le fasi rilevanti dei Processi Sensibili individuate in relazione ai reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tali Procedure Aziendali e Regolamenti Interni sono adeguatamente diffusi all'interno della Società attraverso specifici meccanismi di comunicazione interna (ad es. la pubblicazione sull'intranet aziendale e programmi di informazione/formazione *ad hoc*), al fine di far crescere la consapevolezza del valore aziendale, etico e disciplinare del Modello Organizzativo stesso tra coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società.

Per garantire effettività a quanto previsto nel Modello Organizzativo, la Società ha altresì adottato un sistema di sanzioni, disciplinari o contrattuali, rivolto ai componenti degli Organi Sociali, ai Dipendenti e, ove necessario, ai Partner, nel caso in cui gli stessi tengano comportamenti rilevanti ai sensi del sistema etico/organizzativo adottato dalla Società.

5.4. La Struttura del Modello Organizzativo

5.4.1. La Parte Generale e le Parti Speciali

Il Modello Organizzativo si compone:

- della presente Parte Generale, nella quale sono individuate e disciplinate le modalità di formazione, la struttura e le componenti essenziali del Modello Organizzativo, nonché le modalità di aggiornamento e adeguamento;
- di più Parti Speciali nelle quali sono illustrati, con riferimento a ciascuna categoria di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, criteri e/o principi cui si conforma l'organizzazione societaria. Le Parti Speciali richiamano, peraltro, sempre con riferimento a ciascuna categoria di reato, i presidi e i protocolli adottati per attuare ed integrare i criteri e/o principi del presente Modello Organizzativo al fine di ridurre ad un “livello accettabile” il rischio di commissione dei reati stessi.

Il Modello Organizzativo rappresenta, pertanto, un insieme coerente di criteri, principi e disposizioni che: (i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e (ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Le singole “Parti Speciali” sono di seguito elencate:

- la Parte Speciale “A”, denominata “*Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*”, riguarda le tipologie specifiche di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale “B”, denominata “*Reati di criminalità informatica*”, riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001;

- la Parte Speciale “C”, denominata “*Reati Societari*”, riguarda le tipologie di reato previste dall’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale “D”, denominata “*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico*”, riguarda le tipologie di reato previste dall’art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale “E”, denominata “*Delitti contro la personalità individuale*”, riguarda le tipologie di reato previste dall’art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale “F”, denominata “*Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro*”, riguarda le tipologie di reato previste dall’art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale “G”, denominata “*Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro o utilità di provenienza illecita*”, riguarda le tipologie di reato previste dall’art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale “H”, denominata “*Reati di criminalità organizzata nazionale e transnazionale*”, riguarda le tipologie di reato previste dalla L. 146/2006;
- la Parte Speciale “I”, denominata “*Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento*”, riguarda le tipologie di reato previste dall’art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale “L”, denominata “*Delitti contro l’industria e il commercio*”, riguarda le tipologie di reato previste all’art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale “M”, denominata “*Delitti in materia di violazione del diritto d’autore*”, riguarda le tipologie di reato previste dall’art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale “N”, denominata “*Reati ambientali*”, riguarda le tipologie di reato previste dall’art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001.
- la Parte Speciale “O”, denominata “*Delitto di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare*”, riguarda la tipologia di reato prevista dall’art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale “P”, denominata “*Reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati*”, riguarda le tipologie di reato previste dall’art. 25-ter, comma 1, lett. s)-bis, del D.Lgs. 231/2001.
- la Parte Speciale “Q”, denominata “*Adescamento di minorenni*”, riguarda la tipologia di reato prevista dall’art. 25-quinquies, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 231/2001.
- la Parte Speciale “R”, denominata “*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria*”, riguarda la tipologia di reato prevista dall’art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001.
- la Parte Speciale “S”, denominata “*Autoriciclaggio*”, riguarda la tipologia di reato prevista dall’art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001.

5.4.2. Il Codice Etico

Il Codice Etico, allegato *sub* B, è parte integrante del Modello Organizzativo sia perché le disposizioni in esso contenute costituiscono un fondamentale criterio di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, sia perché tale Codice Etico evidenzia in modo chiaro ed esplicito a tutti i suoi destinatari che la realizzazione di comportamenti ad esso non conformi determina una personale assunzione di responsabilità da parte del loro autore.

5.4.3. Il Sistema Disciplinare

Al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo e dei principi etici contenuti nel Codice Etico, la Società ha adottato un apposito Sistema Disciplinare, allegato *sub* C, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo.

5.5. Procedure Aziendali, Regolamenti Interni e altri strumenti organizzativi

Le Procedure Aziendali e i Regolamenti Interni non costituiscono parte del Modello Organizzativo ma individuano le modalità applicative dei principi contenuti nello stesso. Nei rapporti con i terzi, questi ultimi saranno obbligati al rispetto delle Procedure Aziendali qualora ne ricevano copia e sia fatto espresso rinvio alle stesse nell'implementazione dei relativi rapporti contrattuali.

Le Procedure Aziendali adottate sono volte a soddisfare le esigenze segnalate dalla normativa vigente. Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. D. 231/2001, infatti, il Modello deve, tra l'altro, soddisfare i seguenti requisiti:

- a) impostare i criteri e protocolli specifici volti a programmare la formazione ed attuazione delle decisioni della Società in materia di reati da prevenire;
- b) identificare l'adeguatezza delle condizioni di gestione delle risorse finanziarie al fine di prevenire la commissione di reati;
- c) impostare flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I criteri e i principi di cui al presente Modello trovano attuazione oltre che mediante le Procedure Aziendali e i Regolamenti Interni, anche attraverso altri strumenti organizzativi adottati dalla Società quali, a mero titolo esemplificativo, gli organigrammi, le linee guida organizzative, gli ordini di servizio, le procure aziendali e tutti i principi di comportamento comunque adottati e operanti nell'ambito della Società. Procedure Aziendali, Regolamenti Interni ed altri strumenti organizzativi non possono in ogni caso derogare ai criteri e/o ai principi indicati nel Modello Organizzativo.

6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

6.1. Aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza (come definito ed indentificato al successivo paragrafo) è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello Organizzativo. Gli interventi di aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo potranno essere realizzati in occasione di:

- innovazioni legislative;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello Organizzativo e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno concernere anche esperienze di pubblico dominio riguardanti altre società del settore);
- cambiamenti della struttura organizzativa, derivanti anche da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della Società;
- verifica dell'effettività del Modello Organizzativo ovvero della coerenza fra il Modello Organizzativo e i comportamenti concreti dei Destinatari.

A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle relative funzioni aziendali, dovrà identificare e segnalare al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo comunicando ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo e fornendo, altresì, indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello Organizzativo è attribuito al Consiglio di Amministrazione (ovvero al soggetto da quest'ultimo appositamente delegato), essendo il Modello Organizzativo un "atto di emanazione dell'organo dirigente" in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001. Le successive modificazioni e integrazioni (anche dovute a modifiche della relativa normativa e/o ad esigenze derivanti da modifiche organizzative o strutturali della Società) saranno pertanto formalmente adottate dal Consiglio di Amministrazione o dal soggetto da quest'ultimo appositamente delegato.

Al fine di adeguare il presente Modello Organizzativo alle modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale, nonché recepire le nuove fattispecie di reato recentemente introdotte nel D.Lgs. 231/2001, si è provveduto, attraverso l'esame della documentazione aziendale nonché attraverso una serie di interviste ai soggetti chiave della struttura organizzativa della Società ad identificare/aggiornare le aree/settori di attività della Società nelle quali potrebbero – in astratto e anche solo in via potenziale – verificarsi fattispecie riconducibili ai reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I risultati prodotti sono stati formalizzati nella nuova Mappa delle aree aziendali a rischio, allegata al presente Modello Organizzativo, che illustra sinteticamente le aree aziendali ed i relativi Processi Sensibili.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo nonché di proporre/curarne l'aggiornamento è affidato ad un apposito organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 231/2001. Nelle società di capitali le funzioni dell'organismo di vigilanza possono essere svolte, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis), del D.Lgs. 231/2001, dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per il controllo della gestione.

La Società ha quindi istituito il proprio Organismo di Vigilanza con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le Linee Guida²² individuano, quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza, l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione. Tenuto conto di tali requisiti, NTV ha deciso di affidare la funzione di organismo di vigilanza a un organismo:

- (i) a composizione collegiale;
- (ii) che non abbia compiti operativi fatta salva la possibilità, come prevista per legge, che siano nominati quali membri dell'organismo di vigilanza uno o più componenti del Collegio Sindacale;
- (iii) che sia dotato delle caratteristiche, dei requisiti e dei poteri di seguito indicati.

L'Organismo di Vigilanza di NTV, in particolare, è dotato di:

- adeguata autonomia (nel senso che la posizione dell'organismo di vigilanza nell'ambito della Società deve sempre garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Società e, in particolare, degli organi dirigenti) e indipendenza (nel senso che non deve essere condizionato a livello economico e personale e non deve versare in condizione di conflitto di interesse, anche potenziale);
- professionalità (tutti i membri devono avere specifiche competenze professionali in materia ispettiva e consulenziale in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati; in particolare, almeno uno dei membri deve avere competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico);
- continuità di azione (l'organismo di vigilanza si dedica a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello Organizzativo ed è privo di mansioni operative che possano portarlo ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari);
- legittimazione espressa ad avvalersi di ogni funzione aziendale e di soggetti esterni

²² Cfr. Linee Guida da pag. 57 a pag. 62.

all'organizzazione dell'impresa (consulenti, società di revisione, ecc.);

- possibilità di interpellare parimenti tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, anche se esterni all'organizzazione dell'impresa (consulenti, società di revisione, ecc.), senza dover richiedere autorizzazioni ai vertici aziendale.

6.3. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità dei membri dell'OdV:

1. la pronuncia di sentenze di condanna e sentenze di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 c.p. (anche non passate in giudicato) per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o per reati della stessa indole;
2. l'avvenuta condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. l'interdizione, l'inabilitazione o il fallimento di un componente dell'OdV;
4. la sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale²³;
5. l'attribuzione di funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del gruppo cui appartiene la Società;
6. l'aver instaurato un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale OdV;
7. la sussistenza di vincoli di parentela o affinità entro il quarto grado, ovvero di affari, con i membri degli organi sociali o i vertici aziendali.

All'atto del conferimento dell'incarico, ogni individuo designato a ricoprire la carica di membro dell'OdV dovrà rilasciare una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza delle suddette cause di ineleggibilità.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza dovrà altresì avere un profilo professionale e personale che non pregiudichi l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta dell'OdV stesso.

²³ Vedi Linee Guida. Il pagamento di un compenso alla persona, interna od esterna all'ente, non costituisce necessariamente causa di "dipendenza". Le Linee Guida precisano che, nel caso di composizione mista dell'organismo di vigilanza, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'organismo di vigilanza dovrà essere valutato nella sua globalità.

Ciascun membro dovrà pertanto presentare personalmente un profilo etico di indiscutibile valore, essere destinatario di un forte *commitment* da parte dell'organizzazione aziendale ed avere oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso di qualità tecniche di pregio.

In particolare, poi, a livello di competenze, l'Organismo di Vigilanza dovrà garantire nel suo complesso:

- conoscenza della struttura organizzativa della Società e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'*internal auditing*;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

I componenti dell'OdV devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze improntando il proprio operato a principi di autonomia ed indipendenza.

Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di legge loro imposti per l'espletamento dell'incarico a meno che i membri immuni da colpa abbiano fatto rilevare il proprio dissenso e ne abbiano tempestivamente informato il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

6.4. *Compenso dell'Organismo di Vigilanza e risorse finanziarie*

Il compenso spettante a ciascuno dei componenti dell'OdV è stabilito all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione o con delibera successiva.

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la sua operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, provvede a dotarlo di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. Dell'utilizzo di tale fondo o della necessità di integrazione per l'anno successivo, l'OdV dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del report periodico al Consiglio di Amministrazione.

6.5. *Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza*

L'OdV resta in carica per il numero di esercizi sociali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi. L'OdV cessa per scadenza dell'incarico alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica.

6.6. Decadenza, recesso e sostituzione

Ove un componente dell'OdV incorra in una delle cause di ineleggibilità, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina di un nuovo componente dell'OdV fatta salva, in ogni caso, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre – per le cause di decadenza di cui ai precedenti punti 1 e 2 del paragrafo 6.2. – la sola sospensione dei poteri del componente interessato e la nomina di un nuovo componente dell'OdV *ad interim*, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

Ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico conferitogli e dovrà darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Presidente del Collegio Sindacale con un preavviso di almeno tre mesi. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui sarebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

6.7. Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dei membri dell'OdV compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. Essa potrà avvenire soltanto per giusta causa ovvero nei casi di sopravvenuta impossibilità o quando vengano meno, in capo ai membri dello stesso, i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e/o di relazioni di parentela con gli Organi Sociali e con il vertice aziendale oppure, per i membri interni, allorquando cessi il rapporto contrattuale con NTV.

A tal proposito, per “giusta causa” di revoca dei componenti dell'OdV dovrà intendersi:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- b) le dimissioni o il licenziamento del soggetto cui è affidata la funzione di OdV per motivi non attinenti l'esercizio della funzione dell'OdV, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'OdV;
- c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, quale – a titolo meramente esemplificativo – l'omessa redazione per il Consiglio di Amministrazione del rapporto scritto e della relazione annuale descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate, ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato, ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o situazioni a rischio reato;
- d) l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, risultante da una sentenza di condanna della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un OdV *ad interim*, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato;
- e) l'intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui avrebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

6.8. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello Organizzativo, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e, segnatamente, per lo svolgimento dei seguenti compiti:

- A. vigilare sulla effettività del Modello Organizzativo, ossia sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- B. vigilare sull'adeguatezza del Modello Organizzativo ossia sulla sua reale – non già meramente formale – capacità di prevenire in linea di massima i comportamenti vietati e non voluti;
- C. analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello Organizzativo;
- D. verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello Organizzativo;
- E. effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, avvalendosi dell'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte;
- F. effettuare, in qualsiasi momento, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sulla effettiva osservanza delle procedure operative interne e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- G. effettuare, nelle aree a rischio reato controlli “a sorpresa” sulla effettiva osservanza del Modello Organizzativo, delle procedure adottate dalla Società e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- H. mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- I. monitorare l'evoluzione dell'organizzazione aziendale allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, avvalendosi della collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte;
- J. richiedere ai responsabili di ciascuna area aziendale a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello Organizzativo;
- K. segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità dell'aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di correzione ed adeguamento dello stesso, in particolare in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo stesso, rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento e modifiche normative. Tale attività si dovrà realizzare attraverso:
 - suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello Organizzativo agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi;
 - verifica (*follow-up*) dell'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni;

- L. segnalare al Consiglio di Amministrazione e/o alle funzioni a tal fine competenti eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le Procedure Aziendali al fine di consentire l'opportunità di valutare l'adozione di sanzioni disciplinari a carico dei responsabili di ipotesi di violazione del Modello Organizzativo ed evitare il ripetersi dell'accaduto;
- M. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo, nonché elaborare un piano di formazione al fine di fornire ai Dipendenti tutti gli elementi necessari per una conoscenza di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, attraverso la predisposizione di documentazione interna idonea all'efficace attuazione del Modello Organizzativo, contenente le istruzioni d'uso, i chiarimenti ed i possibili aggiornamenti dello stesso;
- N. interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con la struttura legale) e verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo rispetto a tali prescrizioni normative;
- O. indicare al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), per introdurre gli accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- P. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello Organizzativo.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza, in particolare:

- ha libero accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le funzioni della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le funzioni della Società ovvero di soggetti esterni (consulenti esterni, società di revisione, ecc.) senza dover chiedere autorizzazioni.

Le attività di controllo poste in essere non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, ferma restando la vigilanza del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza degli interventi dell'OdV.

In caso di violazione del Modello Organizzativo commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa immediatamente il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni. L'OdV ha altresì il potere di convocare l'Assemblea dei Soci in caso di gravi violazioni del Modello Organizzativo e/o nel caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale ovvero nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale non provvedano in merito alle segnalazioni circa eventuali violazioni al Modello riscontrate e comunicate dall'Organismo stesso.

6.9. Regolamento dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza potrà adottare un proprio regolamento predisposto in conformità ai compiti previsti per legge e/o affidatigli dal Modello Organizzativo nell'ambito del quale dovranno essere definiti e disciplinati, fra l'altro, le modalità di convocazione, il processo di formazione delle

decisioni, le modalità di verbalizzazione delle riunioni e di conservazione della documentazione relativa alle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati e ricevuti).

6.10. Piano di Vigilanza annuale dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza dovrà altresì adottare un piano di vigilanza annuale, contenente, tra l'altro:

- (i) un programma relativo agli interventi di controllo e verifica pianificati nel corso dell'anno di riferimento;
- (ii) un programma di incontri con il vertice aziendale e/o con gli eventuali futuri dirigenti relativamente all'attuazione del Modello Organizzativo nelle rispettive aree-funzioni di attività;
- (iii) un programma di incontri con il Collegio Sindacale e il soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- (iv) le attività di aggiornamento e formazione dell'Organismo di Vigilanza;
- (v) le attività di comunicazione e formazione sul Modello Organizzativo;
- (vi) le attività di aggiornamento del Modello Organizzativo.

Reporting dell'OdV verso i vertici aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello Organizzativo, all'emersione di eventuali criticità e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati:

- con cadenza almeno annuale, inviando un rapporto sottoscritto dal Presidente dell'OdV relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della Mappa delle aree e dei Processi Sensibili, ecc.) e ad eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni;
- immediatamente, in caso di (i) situazioni straordinarie, quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello Organizzativo ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio reato, o (ii) modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e (iii) ristrutturazioni aziendali che attengano al perimetro di attuazione del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative eventualmente intervenute, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone al Consiglio di Amministrazione (o ai soggetti all'uopo delegati) gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello Organizzativo che ritiene opportuni.

In merito alle verifiche svolte a seguito di segnalazioni, l'OdV provvederà a dare riscontro scritto nel verbale di accertamento di sua competenza e, ove lo ritenga opportuno, nella periodica informativa al Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Gli incontri tra Organismo di Vigilanza e Organi Sociali devono essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali. La documentazione di tali incontri dovrà essere custodita dall'OdV stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati e ricevuti).

6.11. Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve obbligatoriamente essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di NTV ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I Destinatari saranno altresì tenuti a comunicare all'OdV:

- (i) le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello Organizzativo e nelle singole Procedure Aziendali, nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del presente Modello Organizzativo; in particolare, ciascuna funzione aziendale, per il proprio ambito di competenza, fornirà tutte le informazioni su eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, collaborando attivamente con l'OdV nelle attività di aggiornamento del Modello e delle sue componenti, ossia, in via esemplificativa, (i) notizie relative ai cambiamenti organizzativi, (ii) aggiornamenti del sistema delle deleghe, e (iii) report e altri protocolli di controllo posti in essere in attuazione al Modello in linea con le Procedure Aziendali;
- (ii) tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello Organizzativo e delle Procedure Aziendali;
- (iii) ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'OdV ritenga, di volta in volta, di acquisire;
- (iv) le fattispecie a rischio di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza ai sensi del precedente (i) sono condivise dall'OdV stesso con i responsabili dei processi aziendali, che si atterranno alle modalità ed alle tempistiche concordate, come tra l'altro risultanti dalle Procedure Aziendali di volta in volta applicabili.

Le competenti funzioni aziendali di NTV trasmetteranno tempestivamente all'OdV completa informativa in relazione ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, nonché agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Per quanto concerne i Partner, nel Codice Etico – il rispetto dei cui principi verrà richiamato nei relativi contratti – è previsto un obbligo di informativa all'OdV nel caso in cui gli stessi vengano a conoscenza di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Codice Etico ed, eventualmente, del Modello Organizzativo.

Le segnalazioni all'OdV possono essere fornite direttamente all'OdV anche utilizzando l'apposita casella di posta elettronica (OdV@ntvspa.it) o altro canale informativo dedicato, istituito all'uopo da NTV. L'OdV a sua discrezione valuterà se accogliere anche segnalazioni di natura anonima.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale decisione a non procedere. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso del Destinatario, è ricercata a cura dell'OdV in forza dei suoi poteri ispettivi.

L'obbligo di collaborazione con l'OdV rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei Dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

La violazione, da parte dei Dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'OdV costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal Sistema Disciplinare.

Nessun tipo di ritorsione può essere posta in essere a seguito e/o a causa di una segnalazione, anche qualora quest'ultima si rivelasse infondata, fatta salva l'ipotesi di dolo.

L'Organismo di Vigilanza si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei Dipendenti non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

7. PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'informazione e la formazione costituiscono per NTV uno strumento essenziale per un'efficace diffusione ed attuazione del Modello Organizzativo. La Società garantisce un'adeguata diffusione del Modello Organizzativo agli Organi Sociali, ai Dipendenti e, ove necessario, ai Partner, ovvero a soggetti esterni all'organizzazione aziendale che, a vario titolo, vengono in contatto con la Società.

L'attività di informazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, 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 informazione e formazione è supervisionata e integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello Organizzativo, e di 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.

7.1. Programma di informazione

Ai fini dell'efficacia del Modello Organizzativo, è obiettivo della Società garantire alle risorse presenti in azienda e a quelle in via di inserimento un'adeguata conoscenza del Modello Organizzativo, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Ai Dipendenti di NTV sarà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Modello Organizzativo e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

È, in ogni caso, garantita ai Dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello Organizzativo anche direttamente sull'intranet aziendale, ove disponibile. Ogni Dipendente deve, inoltre, poter ottenere copia digitale del Modello Organizzativo. Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai componenti degli Organi Sociali sarà consegnata copia della versione integrale del Modello Organizzativo al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello Organizzativo stesso. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello Organizzativo, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

Fermo quanto sopra, ciascun Dipendente e ciascun membro degli Organi Sociali ha l'obbligo di: (i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello Organizzativo e partecipare – con obbligo di frequenza – ai momenti formativi organizzati dalla Società; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello Organizzativo, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

L'attività di informazione rispetto al Modello Organizzativo potrebbe essere rivolta anche a soggetti esterni all'organizzazione aziendale che, a vario titolo, vengono in contatto con la Società.

A tale scopo, la Società, ove necessario, porterà a conoscenza dei propri Partner, con i mezzi più utili al fine (es.: note informative, allegati al contratto), il Codice Etico, nonchè quei principi e quelle regole contenute nel Modello Organizzativo e nelle Procedure Aziendali applicabili la cui conoscenza da parte dei Partner sarà ritenuta opportuna.

Il rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico, nonchè nei principi e nelle regole del Modello Organizzativo e nei processi contemplati dalle Procedure Aziendali che siano state comunicate al Partner potrà essere collegato – valutate le caratteristiche soggettive del Partner e le circostanze della negoziazione - anche mediante l'eventuale inserimento negli accordi contrattuali di apposite clausole volte a tutelare la Società nel caso di mancato rispetto delle previsioni stesse (e così, a titolo esemplificativo, clausola di manleva, clausola risolutiva espressa, penali, ecc.).

7.2. Programma di formazione

NTV persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Dipendenti e agli Organi Sociali, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello Organizzativo, 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.

Al fine di agevolare la comprensione del Modello Organizzativo, i Dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono obbligatoriamente tenuti a partecipare alle specifiche attività formative al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello Organizzativo e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata al perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

La qualità degli interventi formativi è perseguita dalla Società che, all'uopo, si avvale di consulenti esterni con specifiche competenze in materie giuridiche e organizzative attinenti al D.Lgs. 231/2001, la cui competenza è attestata dalla relativa documentazione curriculare soggetta a verifica dell'Organismo di Vigilanza in via preventiva.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

I contenuti degli interventi formativi sono, in ogni caso, costantemente aggiornati in relazione a eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello Organizzativo.