



Interbrennero spa
Interporto Doganale

Sede Legale in Trento, via Innsbruck 13-15
Codice fiscale - partita Iva – Registro Imprese n. 00487520223
Capitale Sociale: € 13.818.933,00 interamente sottoscritto e versato

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

PARTE GENERALE

ai sensi del **DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e successive integrazioni e
modificazioni**

APPROVATO dal Consiglio di Amministrazione della Società il 18/12/2018

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione: Dott. Paolo Duiella

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 1 di 32
	PARTE GENERALE		

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1.	Sintesi della normativa.....	3
1.2.	L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda	9
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO 231.....	11
2.1.	Finalità e Metodologia di Aggiornamento del Modello	11
2.2.	Obiettivi del Modello.....	13
2.3.	Il sistema di controllo preventivo	14
2.4.	Struttura.....	14
2.5.	Verifica ed Aggiornamento del Modello	14
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
3.1.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	16
3.2.	Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	17
3.3.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	21
3.4.	Responsabile anticorruzione e responsabile trasparenza	21
3.5.	Organismo interno di valutazione	22
4.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	22
4.1.	Nei confronti dei Soggetti Apicali e dei Dipendenti.....	22
4.2.	Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni.....	22
4.3.	Formazione continua.....	23
5.	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	24
5.1.	Obiettivi del sistema sanzionatorio e disciplinare.....	24
5.2.	Struttura del sistema sanzionatorio e disciplinare.....	24
5.2.2	nei confronti degli Organi Societari e loro componenti	27
5.2.3	nei confronti di Soggetti terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società.....	29
5.2.4	nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza.....	29
6	IL CODICE DI COMPORTAMENTO	30
6.1	Tracciabilità e Correttezza delle operazioni	30
7	OPERAZIONI AZIENDALI STRAORDINARIE E RILEVANTI.....	31
7.1	Piano di Due Diligence 231.....	31

Interbrennero spa	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 2 di 32
	PARTE GENERALE		

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

Il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa degli Enti in relazione a predeterminati reati (cd. *presupposto*), commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti comunque anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso. Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il fatto illecito.

In particolare, tale soggetto può essere:

- un "apicale", intendendosi con tale definizione i membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore generale, il Collegio Sindacale ossia tutti coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa; caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;
- un "sottoposto", intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, e tutti coloro che sono sottoposti all'altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva (vedi § 1.2).

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel d.lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti. A partire dall'entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa. Allo stato di revisione del presente Modello, salve le successive modifiche ed integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del d.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- i. **articolo 24, *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica***

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 3 di 32
	PARTE GENERALE		

in danno dello Stato o di un ente pubblico: malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);

- ii. **articolo 24 bis, *Delitti informatici e trattamento illecito di dati***: falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- iii. **articolo 24-ter, *Delitti di criminalità organizzata***: associazione per delinquere (art. 416 c.p.) - anche finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), alla tratta di persone (art. 601 c.p.), all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) al traffico di migranti (art. 12 d.lgs. n. 286/1998) - associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope e produzione, traffico e detenzione illecita delle medesime sostanze (DPR 309/90 art. 74);

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 4 di 32
	PARTE GENERALE		

- iv. **articolo 25, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione:** concussione, **induzione indebita a dare o promettere utilità**, corruzione e peculato (artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322- bis c.p.);
- v. **articolo 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:** falsità e alterazione di monete e spendita di monete falsificate (artt. 453, 454, 455 c.p.), falsificazione di valori in bollo (art. 459 c.p.), contraffazione, falsificazione o detenzione di filigrana (artt. 460 e 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); dopo l'estensione del luglio 2009, tale norma si applica anche agli artt. 473 (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni) e 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi);
- vi. **articolo 25-bis.1, Delitti contro l'industria ed il commercio:** turbativa e frodi contro l'industria (artt. 513, 513-bis e 514 c.p.), frodi in commercio (artt. 515, 516 c.p.) e vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517, 517-bis, 517-ter e 517- quater c.p.);
- vii. **articolo 25-ter, Reati societari** (buona parte di quelli oggetto della revisione legislativa del 2002): false comunicazioni sociali, anche in danno della società dei soci e dei creditori, (artt. 2621 e 2622 c.c.), fatti di cui all'art. 2621 c.c. di lieve entità, falso in prospetto (ex art. 2623 c.c.)¹, reato di impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629

¹ L'art. 34 della legge 262/2005 ha abrogato il reato presupposto precedentemente previsto dall'art. 2623 c.c. ovvero il falso in prospetto, sostituendolo con una nuova fattispecie inserita all'interno del corpo normativo del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 all'art.173 bis. Orbene, l'art. 25 ter d.lgs. 231/2001 – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623, co. 1 (art. 25 ter, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, co. 2 (art. 25 ter, lett. e).

Secondo parte della dottrina il difetto di coordinamento non sarebbe affatto irrilevante, tanto da interrogarsi se, dopo la menzionata modifica del falso in prospetto, residua ancora la possibilità di imputare questo delitto per configurare una responsabilità amministrativa in capo ad una persona giuridica. Altri autori ritengono che la responsabilità dell'ente collettivo in relazione all'illecito de quo, non sarebbe venuta meno per effetto delle modifiche all'impianto sanzionatorio del TUF apportate dalla legge sul risparmio. Secondo questa tesi, l'art. 25 ter d.lgs. 231/2001 opererebbe un rinvio non soltanto formale al reato di falso in prospetto (così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 Cod. civ.), bensì un rinvio recettizio concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 5 di 32
	PARTE GENERALE		

c.c.), delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), reato di formazione fittizia del capitale (ex art. 2632 c.c., ora art. 173 bis d.lgs. 58/1998), indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)². La responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione dei predetti reati insorge solamente se le fattispecie delittuose sono commesse nell'interesse dell'ente (e non anche a vantaggio, come per le altre fattispecie rientranti nel campo di applicazione del d.lgs. 231/2001);

viii. **articolo 25-quater, *Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico***: ovvero i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 e ss. c.p., artt. 280 e ss. c.p., artt. 289 e 320 c.p.), o comunque

² Il D.Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010, recante "Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE", ha abrogato l'articolo 2624 del c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), contemplato dall'articolo 25-ter, comma 1, lettere f) e g), del D.Lgs. 231/2001 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo.

Il nuovo decreto ha introdotto nel contempo, all'articolo 27, la fattispecie criminosa di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale di cui si riporta in appresso la previsione: "1. I responsabili della revisione legale i quali, al fine di conseguire per se' o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, la pena è della reclusione da uno a quattro anni. 3. Se il fatto previsto dal comma 1 è commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. 4. Se il fatto previsto dal comma 1 è commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico per denaro o altra utilità data o promessa, ovvero in concorso con gli amministratori, i direttori generali o i sindaci della società assoggettata a revisione, la pena di cui al comma 3 è aumentata fino alla metà. 5. La pena prevista dai commi 3 e 4 si applica a chi dà o promette l'utilità nonché ai direttori generali e ai componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo dell'ente di interesse pubblico assoggettato a revisione legale, che abbiano concorso a commettere il fatto".

L'articolo 37, comma 35, del D.Lgs. del 2010 ha modificato l'articolo 2625, primo comma, del codice civile escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori. La fattispecie penale prevista dal comma secondo dell'articolo 2625 del codice civile (impedito controllo) è contemplata dall'articolo 25-ter, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 231/2001 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo. Il D.Lgs. 39/2010 ha, nel contempo, introdotto le fattispecie dell'illecito (amministrativo e penale) di impedito controllo di cui si riporta in appresso la previsione: "1. I componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a settantacinquemila euro. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a settantacinquemila euro e dell'arresto fino a diciotto mesi. 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio".

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 6 di 32
	PARTE GENERALE		

in violazione dell'articolo 2 della Convenzione di New York;

- ix. **articolo 25-quater-1, Politiche di mutilazione degli organi genitali femminili:** reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-bis c.p.);
- x. **articolo 25-quinques, Delitti contro la personalità individuale:** delitti in materia di schiavitù e di plagio, nonché di pedo-pornografia (artt. 600 e ss. c.p., artt. 601 e 602, artt. 609-quater, 609-quinques e 609 octies c.p.);
- xi. **articolo 25-sexies, Abusi di mercato** (i c.d. di "market abuse"): insider trading e manipolazione del mercato, fattispecie di reato introdotte a seguito dell'estensione del d.lgs. 231/2001 alle ipotesi di reato contenute negli articoli 184-187 del d.lgs. 58/1998 (cosiddetto T.U.F.);
- xii. **articolo 25-septies, Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:** si tratta delle fattispecie di reato previste dagli artt. 589 e 590 c.p.;
- xiii. **articolo 25-octies, Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio:** ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 648-ter e 648-ter.1 c.p.);
- xiv. **articolo 25-novies, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** ovvero; i delitti di cui agli artt. 171 primo comma, lettera a-bis, terzo comma, 171-bis (comprendendo questo reato anche la duplicazione abusiva a fini di lucro di programmi per elaboratore e la detenzione a fini imprenditoriali dei medesimi sprovvisti del contrassegno SIAE), 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge sul Diritto di Autore (l. n. 633 del 25.4.1941 come successivamente modificata ed integrata);
- xv. **articolo 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:** relativo al reato di cui all'art. 377-bis del c.p.;
- xvi. **articolo 25-undecies, Reati ambientali:** danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 727-bis c.p.), uccisione o possesso di specie vegetali o animali protette (art. 733-bis c.p.), violazioni in materia di scarichi (art. 137 d.lgs. 152/2006, commi 2, 3, 5, 11, 13), gestione illecita di rifiuti (art. 256 commi 1 lett. a e b, 3, 4, 5 e 6 primo periodo, d.lgs. 152/2006), omessa bonifica (art. 257, commi 1 e 3, d.lgs. 152/2006), predisposizione e uso di certificati falsi durante il trasporto di rifiuti (art.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 7 di 32
	PARTE GENERALE		

258, comma 4, d.lgs. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, d.lgs. 152/2006), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, d.lgs. 152/2006), gravi violazioni della normativa sul SISTRI (art. 260-bis, d.lgs. 152/2006), violazione dei valori di qualità dell'aria (art. 279 c. 5, d.lgs. 152/2006), reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, art. 6, comma 4, reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis comma 1, l. n. 150/1992), violazioni delle disposizioni in materia di cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive per l'ozono (art. 3, comma 6, l. n. 549/1993), reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 d.lgs. 202/2007), inquinamento ambientale (art. 452- quater c.p.);

- xvii. **art. 10 della l. n. 146/2006**, relativo ai reati transnazionali di associazione per delinquere, associazione mafiosa, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il favoreggiamento personale, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, nonché i reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del d.lgs. 286/1998.

Ai sensi dell'articolo **187 quinquies del d.lgs. 58/1998 (T.U.F.)** sono inoltre applicabili all'ente, richiamando gli articoli 6, 7, 8 e 12 del d.lgs. 231/2001, sanzioni amministrative pari a quelle irrogate ai responsabili degli illeciti amministrativi, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, di cui alla Parte V, Titolo II del T.U.F. ove applicabile (principalmente società quotate o intermediari finanziari).

Il d.lgs. 231/2001 contiene una disposizione (art. 4) ispirata alle norme del codice penale in materia di reati comuni commessi all'estero (artt. 7 e ss. c.p.), costituenti *de facto* deroga al principio della territorialità della giurisdizione italiana. In base al combinato disposto delle suddette norme, l'ente che ha nel territorio italiano la propria sede principale, risponde anche del reato commesso nel proprio interesse o vantaggio all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato estero competente per territorio. In ogni caso è prevista, quale condizione di procedibilità, la richiesta del Ministero di Giustizia, estesa oltre che al soggetto persona fisica anche all'ente.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 8 di 32
	PARTE GENERALE		

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

La legge³ esonera dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati⁴; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi⁵.

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale"⁶, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- a) che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- b) che il modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- c) che tale modello sia stato attuato "efficacemente prima della commissione del reato"⁷.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- d) che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (cd. Organismo di Vigilanza);

³ Artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001.

⁴ Si tratta di un'esimente da responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

⁵ Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado essi possono concorrere ad evitare all'ente delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b)) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tali modelli unitamente ad altre condizioni può implicare la sospensione della sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).

⁶ A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma. Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

⁷ L'adozione successiva alla commissione del reato ma precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento, comporta la riduzione della sanzione ai sensi dell'art. 12, comma 2 e art. 17 D. Lgs. 231/01

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 9 di 32
	PARTE GENERALE		

e) che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo⁸.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è presupposto essenziale per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

⁸ Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 10 di 32
	PARTE GENERALE		

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO 231

2.1. Finalità e Metodologia di Aggiornamento del Modello

La società Interbrennero S.p.A. è stata costituita nel 1982 per gestire l'area dell'Interporto di Trento, dove sono presenti tutti i servizi necessari agli operatori: un ampio terminal ferroviario, servizi doganali, un autoparco controllato, magazzini e uffici di ampie metrature, officina multi-marca, un hotel, ristoranti, una banca, gestione delle assicurazioni e un centro congressi.

Favorendo l'interscambio tra la strada e la ferrovia, Interbrennero riduce l'impatto ambientale del trasporto su gomma e opera per l'abbattimento e la prevenzione dell'inquinamento di aria, acqua e suolo. Inoltre, con l'adozione delle certificazioni ambientali ISO 14001, OHSAS 18001 e ISO 9001, Interbrennero si è impegnata ad adottare le tecnologie più avanzate atte a salvaguardare l'ambientale delle proprie attività ed a tenere sotto controllo costante le performance aziendali.

L'area dell'Interporto di Trento è quindi una struttura atta a servire le esigenze degli operatori nel settore dello stoccaggio e della movimentazione delle merci, un nodo logistico di primaria importanza per l'accesso ai mercati dell'Europa centro-settentrionale che si inserisce nella rete europea denominata Corridoio Berlino-Palermo. Si sviluppa su un'ampia superficie di circa 100 ettari e si trova a Trento Nord, all'imbocco del casello Trento Nord dell'autostrada dell'A22 – Autobrennero, a poche centinaia di metri dalla Superstrada della Valsugana S.S. 47 e della Circonvallazione provinciale di Lavis S.P 235.

Pur essendo una società commerciale con scopo di lucro, la compagine sociale è prevalentemente rappresentata da enti pubblici, in particolare la società Interbrennero S.p.A. è partecipata e controllata dalla Provincia Autonoma di Trento (62,92%).

Pur essendo società controllata dalla Provincia Autonoma di Trento e, in quanto tale, organismo di diritto pubblico, in ragione dell'attività svolta e del mercato nell'ambito del quale si trova ad operare, non ha in essere alcun contratto di servizio con l'ente controllante e non rientra nel novero delle società strumentali della Provincia Autonoma di Trento.

Con delibera n. 1794 del 30 agosto 2013 Interbrennero è stata esclusa dall'allegato A della legge provinciale n. 3/2006, in quanto non avente natura di Ente Strumentale e, per tale motivo, pur essendo soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Provincia Autonoma di Trento e destinataria delle direttive impartite alle società controllate con delibera della Giunta Provinciale nr.588 del 17 aprile 2014, non è tenuta al rispetto delle

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 11 di 32
	PARTE GENERALE		

direttive agli enti strumentali a carattere privatistico della Provincia in materia di personale, di cui alla Parte II dell'Allegato E della citata delibera, fatta eccezione di quanto previsto ai punti A1 e A2 limitatamente al personale diverso da quello del settore operativo e diverso dal personale impiegatizio addetto al settore commerciale, A5, A6, A7, e al punto G1 del citato allegato E, parte II.

Si riporta di seguito la rappresentazione grafica della composizione del capitale sociale di Interbrennero S.p.A.:



Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, INTERBRENNERO, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, già nel 2012 ha ritenuto conforme alla propria policy aziendale procedere all'adozione ed attuazione del Modello. Ciò al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutta la Società nel suo insieme.

INTERBRENNERO ritiene inoltre, tuttora, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 12 di 32
	PARTE GENERALE		

aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali, ha dato avvio nell'anno 2012 al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- f) identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura dei processi a rischio**);
- g) verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed **identificazione delle azioni di miglioramento**, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **gap analysis**);
- h) **predisposizione del Modello**, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, INTERBRENNERO si è posta l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti e degli illeciti in genere, nei processi a rischio.

La commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà di INTERBRENNERO, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per la società, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il presente Modello predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Inoltre Il sistema di controllo preventivo definitivo nel presente documento è finalizzato a:

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 13 di 32
	PARTE GENERALE		

- escludere che un qualunque soggetto operante nell'ambito della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse.

2.3. Il sistema di controllo preventivo

Il presente Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo:

- separazione dei poteri e delle funzioni;
- a nessuno devono essere attribuiti poteri illimitati;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, definite prevedendo, quando opportuno, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- il sistema organizzativo della società deve essere sempre sufficientemente formalizzato, chiaramente definito e conosciuto all'interno dell'organizzazione, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti;
- il sistema di controllo deve documentare le verifiche eseguite.

2.4. Struttura

Il presente Modello è costituito dalla presente parte generale e da una parte speciale, costituita da più allegati, ognuno dei quali predisposto in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel decreto, periodicamente aggiornata.

2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello

INTERBRENNERO ha costruito il presente Modello sulla base della configurazione delle attività aziendali e dei processi operativi. Poiché il Modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, sin dalla sua costruzione si è stabilita la

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 14 di 32
	PARTE GENERALE		

necessità di procedere periodicamente alla verifica della rispondenza dello stesso alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione n. 3/2018	Pagina 15 di 32
---------------------------------	--	-----------------------	-----------------

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, il d.lgs. 231/2001 prescrive di affidare all'Organismo di Vigilanza appositamente costituito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e controllo. In data 22.09.2015 il Consiglio di Amministrazione di Interbrennero S.p.a. ha nominato l'Organismo di Vigilanza nei seguenti componenti:

Dott.ssa Luisa Angeli (Presidente);

Avv.to Eleonora Stenico;

Dott.ssa Giulia Pegoretti.

3.1.1. Composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un organo della Società, nominato dal Consiglio di Amministrazione, i cui componenti devono garantire requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

3.1.2. Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data della nomina, da parte dell'Assemblea dei Soci, e può essere rieleggibile.

3.1.3. Modalità di nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Alla nomina, alla revoca e alla sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza provvede il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera.

Il Consiglio di Amministrazione può, con delibera motivata, revocare il mandato all'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità e professionalità necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità.

Con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione può altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il mandato ai

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 16 di 32
	PARTE GENERALE		

membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

In caso di non unanimità della delibera di revoca, l'amministratore dissenziente può sottoporre la questione all'Assemblea alla prima adunanza utile.

Il licenziamento del dipendente che faccia parte dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata dell'attribuzione e per i sei mesi successivi alla cessazione della stessa, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, debitamente motivata previo parere favorevole di legittimità del Collegio Sindacale. La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

3.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti ed i relativi poteri di iniziativa :

- a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali e funzionalità del Modello;
- c) curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti⁹, attraverso la formulazione di proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - ii. significative modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa,
 - iii. modifiche normative che modifichino il rischio per l'azienda;
- d) accertare eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, e segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni

⁹ Una prima fase prevede la presentazione delle proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale (quindi a seconda della tipologia e della portata degli interventi si tratterà del Personale, Amministrazione etc.). Seguirà la fase del *follow-up*, in cui si andrà a verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 17 di 32
	PARTE GENERALE		

per gli opportuni provvedimenti; fermo restando che il potere disciplinare è espressione del potere organizzativo aziendale, all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un autonomo potere di intervento disciplinare in relazione alle violazioni del Modello che potrà attuare solo in caso di inerzia delle funzioni aziendali competenti (che quindi dovranno essere dall'Organismo di Vigilanza previamente interpellate nel rispetto del principio "*ne bis in idem*"); a questo fine, mediante l'approvazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione conferisce ogni più ampio potere in proposito all'Organismo di Vigilanza, fermo restando, da parte di quest'ultimo, il rispetto delle disposizioni di legge e del CCNL, nonché delle previsioni di cui al presente Modello;

- e) raccomandare al Consiglio di Amministrazione l'adozione di interventi per garantire l'efficace attuazione ed idoneità del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali, e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- f) vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel d.lgs. 231/2007 in materia di antiriciclaggio¹⁰ e autoriciclaggio¹¹ ed in tale contesto comunicare alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o fatti di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti i quali possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7 d.lgs. 231/2007 nonché comunicare, entro 30 giorni, al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 d.lgs. 231/2007 e all'art. 50 di cui abbiano notizia.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero

¹⁰ Art. 52, comma 1 d.lgs. 231/2007.

¹¹ Art. 25 -octies d.lgs. 231/2007

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 18 di 32
	PARTE GENERALE		

emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio, volte a verificare il rispetto delle procedure aziendali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare nonché aggiornare in conformità al Modello le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare, in conformità al Modello, la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza obbligatoriamente;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e per l'attuazione del Modello. A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato o, ancora, ai fini della normativa antiriciclaggio. Fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della *privacy*.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001¹² sono adottati nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dei **flussi informativi** per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che possono rendere o

¹² Art. 6 d.lgs. 231/2001: "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: (... omissis ...) d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 19 di 32
	PARTE GENERALE		

hanno reso possibile il verificarsi delle ipotesi rilevanti ai fini di cui si tratta. Tale obbligo di fornire informazioni è posto in capo, oltre che al sistema informatizzato, anche alle funzioni aziendali con riferimento alle attività potenzialmente a rischio reato e riguarda:

- a) le informative periodiche;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In particolare, le informazioni potranno riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parti Speciali).

L'obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza è esteso inoltre ai soggetti che vengano in possesso, anche tramite terzi, di notizie relative alla commissione di reati di specie nell'esercizio dell'attività aziendale o a pratiche non in linea con il Modello e con le norme di comportamento poste dal Codice di Comportamento. Le segnalazioni, in linea con quanto

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 20 di 32
	PARTE GENERALE		

previsto dal Codice di comportamento, devono pervenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza linee di *reporting* all'Organo Amministrativo sia su base continuativa che su base periodica annuale. L'Organismo di Vigilanza ha infatti la responsabilità di tenere informato il Consiglio di Amministrazione:

- mediante una relazione semestrale al 30.06 e al 31.12 di ogni anno, a decorrere dal 01.01.2017, sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene inviata anche al Collegio Sindacale;
- con tempestività, sulle violazioni rilevanti riscontrate al Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, invitandolo a fornire informazioni in merito allo stato di attuazione delle proprie attività. Tale facoltà spetta anche al Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo e messa a disposizione degli organi di volta in volta coinvolti.

3.4. Responsabile anticorruzione e responsabile trasparenza

In base alle nuove linee guida ANAC, come indicato nel piano triennale di prevenzione corruzione per il triennio 2018-2020, in data 23.01.2018 il Consiglio di Amministrazione ha nominato il responsabile anticorruzione nella persona del Direttore Dott. Flavio Maria Tarolli,

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 21 di 32
	PARTE GENERALE		

mentre il responsabile della trasparenza è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione nel Presidente Dott. Paolo Duiella.

3.5. Organismo interno di valutazione

Viene attribuita agli O.I.V. (organismi interni di valutazione) la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni nonché di verifica della coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al Responsabile Prevenzione Corruzione e al Responsabile Trasparenza ed effettuare audizioni dei dipendenti.

In data 23.01.2018 il Consiglio di Amministrazione ha nominato, quale O.I.V., l'Organismo di Vigilanza.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

4.1. Nei confronti dei Soggetti Apicali e dei Dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione agli Organi Societari ed a tutto il personale, secondo modalità e tempi tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza sul sito aziendale.

L'Organismo di Vigilanza inoltre, d'intesa con le funzioni aziendali, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni

INTERBRENNERO provvede alla comunicazione del Modello ai soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento dei vertici aziendali, ed in particolare ai consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, che operano in aree e con attività a rischio. Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentano la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 22 di 32
	PARTE GENERALE		

4.3. Formazione continua

Per implementare correttamente il modello organizzativo di gestione e controllo, nonché divulgare a tutta l'organizzazione aziendale il codice di comportamento, l'Organismo di vigilanza provvede a verificare periodicamente i percorsi formativi organizzati da Interbrennero S.p.A., mirati alla prevenzione dei reati sulle potenziali attività aziendali soggette a rischio.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 23 di 32
	PARTE GENERALE		

5. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

5.1. Obiettivi del sistema sanzionatorio e disciplinare

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio e disciplinare, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice di Comportamento, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società, la quale, si ricorda, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

5.2. Struttura del sistema sanzionatorio e disciplinare

Il presente sistema sanzionatorio e disciplinare costituisce un requisito essenziale del MOGC ai fini dell'esimente rispetto all'eventuale responsabilità della Società ed è rivolto a:

1. Personale dipendente;
2. Organi Societari e loro componenti (C.d.A; Collegio Sindacale);
3. Soggetti terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società;
4. Organismo di Vigilanza.

A norma dell'art. 2106 c.c. il presente sistema integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il sistema disciplinare del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, CCNL) di categoria riferito al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

Al fine di garantirne la massima efficacia, esso è distribuito ai destinatari di cui sopra, pubblicato sul sito aziendale, e oggetto di formazione dei medesimi.

Eventuali modifiche o integrazioni sono apportate a mezzo di delibera adottata dal C.d.A., anche su proposta dell'O.d.V.

5.2.1 Nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice di Comportamento e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 24 di 32
	PARTE GENERALE		

ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta,
- c) multa,
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni,
- e) licenziamento per giustificato motivo soggettivo,
- f) licenziamento per giusta causa.

In particolare:

a) incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il dipendente che:

violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o il Codice di comportamento (es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, omesso controllo a lui competente ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Codice di comportamento, dovendosi ravvisare in tale comportamento il non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

Trattasi di fattispecie costituenti lievi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

b) incorre nel provvedimento di RIMPROVERO SCRITTO il dipendente che:

violi più volte le procedure aziendali e/o adotti comportamenti più volte non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice di comportamento, dovendosi ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

Trattasi di fattispecie costituenti irregolarità/negligenze di media gravità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto a).

c) incorre nel provvedimento della MULTA, il dipendente che:

perseveri nel violare le procedure aziendali e/o adotti comportamenti più volte non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice di comportamento, dovendosi ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 25 di 32
	PARTE GENERALE		

Trattasi di fattispecie costituenti irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto b).

d) incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE, il dipendente che:

violò le procedure aziendali e/o adottò comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice di comportamento, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Trattasi di fattispecie costituenti gravi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto c).

e) incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO il dipendente che:

adottò, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice di comportamento e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o grave recidiva nei comportamenti di cui al punto d).

f) incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA il dipendente che:

adottò, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e delle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice di comportamento e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti.

Trattasi di fattispecie che, per la gravità del comportamento, impongono la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente, nonché direttamente dall'Organismo di Vigilanza in caso di inerzia della Direzione aziendale.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 26 di 32
	PARTE GENERALE		

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente C.C.N.L., sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

In conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. applicabile, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

5.2.2 nei confronti degli Organi Societari e loro componenti

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti degli Organi Societari, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea dei Soci la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- decurtazione e/o sospensione del compenso,
- revoca dell'incarico.

L'applicazione delle sanzioni di cui sopra non esclude la facoltà della società di promuovere ex art. 2393 C.C. l'azione di responsabilità.

Costituiscono violazione del Modello da parte degli componenti degli Organi Societari:

1. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 27 di 32
	PARTE GENERALE		

comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");

2. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:

- a. espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- b. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- c. siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Costituiscono violazione del Codice di comportamento:

1. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice di comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice di comportamento, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

Le sanzioni di cui sopra si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, i componenti degli Organi Societari abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice di Comportamento.

La vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 28 di 32
	PARTE GENERALE		

aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili degli amministratori” da parte dell’Organismo di Vigilanza, corrisponde l’avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili degli amministratori” comunicata dall’Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Consiglio di Amministrazione, alla procedura di accertamento;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili degli amministratori” è individuata, dal Consiglio di amministrazione stesso, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell’autore della condotta censurata.

5.2.3 nei confronti di Soggetti terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell’azienda, delle regole del Codice di Comportamento e del presente Modello, comporta l’attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell’Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell’azienda a richiedere il risarcimento dei danni.

5.2.4 nei confronti dei componenti l’Organismo di Vigilanza

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell’Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, dal richiamo scritto fino alla loro sostituzione.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 29 di 32
	PARTE GENERALE		

6 IL CODICE DI COMPORTAMENTO

In data 15.12.2015 Interbrennero SpA ha proceduto alla redazione di un Codice di Comportamento aziendale sostitutivo del previgente Codice Etico.

Il Codice di Comportamento è stato revisionato con la versione n. 04/2017, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15.05.2017.

Con tale documento la Società rende palesi i principi etici e le regole comportamentali che ritiene fondamentali nel proprio operare e che costituiscono elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, rilevando ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ex d.lgs. 231/2001.

Il Codice di Comportamento è parte integrante del presente Modello, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

6.1 Tracciabilità e Correttezza delle operazioni

Spetta a tutti i Destinatari del Codice di Comportamento operare con la dovuta diligenza e garantire che le attività svolte siano supportate da riscontri documentali e/o informatici anche al fine di permettere la congruità e la legittimità dell'operazione, nonché individuare chi l'abbia autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

Al fine di promuovere il principio del corretto comportamento nelle attività d'impresa, i Destinatari del presente Codice di Comportamento, coinvolti nello svolgimento di processi sensibili, devono attenersi a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla Società.

Interbrennero S.p.A. procede quindi a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, sui partner e consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d'affari, in modo che, anche con la eventuale collaborazione di terzi, non siano posti in essere comportamenti tali da favorire attività di riciclaggio, ricettazione e impiego di beni o utilità di provenienza illecita sia in ambito nazionale che internazionale.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 30 di 32
	PARTE GENERALE		

7 OPERAZIONI AZIENDALI STRAORDINARIE E RILEVANTI

In considerazione delle operazioni attraverso le quali la società va a mutare il suo assetto imprenditoriale, organizzativo o la sua consistenza patrimoniale (ad esempio, non a titolo esaustivo: trasformazione, fusione, scissione (totale e parziale), cessione d'azienda, ovvero a seguito di operazioni gestionali rilevanti (per importi oltre 1.500.000,00 euro) si richiede un piano di Due Diligence 231/2001, al fine di evitare che tali operazioni si configurino come modalità di elusione delle responsabilità d'impresa o come tentativi di nascondere comportamenti illegali.

Come nella Due diligence contabile, finanziaria, legale e fiscale, che è indispensabile per avere un quadro completo della società, la Due diligence nell'ambito del decreto legislativo 231/2001 è volta ad analizzare il sistema-impresa per identificare, delimitare (nella misura del possibile) ed evitare eventuali responsabilità e sanzioni previste dal decreto legislativo 231/2001 in riferimento al rischio che siano stati commessi reati delle fattispecie previste.

In parte questa attività è ricompresa nella Due diligence contabile e legale.

7.1 Piano di Due Diligence 231

L'attività/analisi di Due diligence della controparte dovrà comprendere l'analisi dell'ultimo bilancio approvato, la visura C.C.I.A.A. e la produzione del Certificato dell'anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dell'anagrafe dei carichi pendenti degli illeciti amministrativi dipendenti da reato richiesto dall'ente interessato (art. 31 e art. 33 DPR 313/2002 con le modifiche di cui al D.Lgs. 12.05.2016, n. 74, Testo unico sul casellario giudiziario). In alternativa alle Certificazioni sopra indicate potrà essere rilasciata un'auto-certificazione in forma di atto notorio da parte del soggetto terzo.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione si attiverà in più direzioni, in particolare al fine di:

- circoscrivere ed esplicitare i contorni dell'operazione che intende attuare, definendo così l'area d'indagine di Due diligence, predisponendo una relazione preliminare di avvio, individuando i passaggi formali e i relativi tempi di attuazione dell'operazione modificativa prefigurata;
- informare e attivare l'Organismo di Vigilanza in modo che possa valutare l'eventualità di nuovi rischi di commissione di reato, attivare eventualmente specifiche forme di controllo e aggiornare, se necessario, il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001;

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 31 di 32
	PARTE GENERALE		

- informare e confrontarsi con il Collegio Sindacale in merito alle intenzioni, alle modalità di conduzione degli approfondimenti, risultati di verifiche e accertamenti indicati nei precedenti punti così che esso possa esprimere osservazioni nel merito;
- identificare le figure incaricate di seguire le operazioni di modifica societaria. Tali figure, avranno il compito di svolgere – anche con l’ausilio di consulenti esperti – valutazioni di Due diligence 231;
- informare le organizzazioni coinvolte, concordando e ottenendo la loro massima disponibilità, in relazione al processo di Due diligence da porre in essere;
- selezionare le informazioni da richiedere, raccogliere ed esaminare, per non estendere inutilmente il lavoro di indagine e per consentire un’analisi mirata delle aree di rischio della società, indagine che sia funzionale all’obiettivo che si intende raggiungere.

L’attività informativa della Due Diligenze 231 viene esposta, in particolare, nella Parte Speciale del Modello Organizzativo Gestione e Controllo di Interbrennero S.p.A.

<u>Interbrennero spa</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione n. 3/2018	Pagina 32 di 32
	PARTE GENERALE		