

## Il Modello Organizzativo come strumento volontario per “l’esimente”

ANM è stata la prima azienda del Comune di Napoli a dotarsi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, che ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle società per alcune tipologie di reati.

L'adozione del Modello Organizzativo, che il D.Lgs. 231/01 definisce come facoltativa per le società, rappresenta un significativo passo verso il rigore, la trasparenza ed il senso di responsabilità nei rapporti interni e con il mondo esterno, offrendo, al contempo, all'Azionista, ossia al Comune di Napoli, le migliori garanzie di una gestione efficiente e corretta.

Il modello configura un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati.

In particolare, l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di ANM pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'Azienda;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ANM, in quanto (anche nel caso in cui l'Azienda fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui ANM intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire all'Azienda, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'adottare il Modello, ANM ha anche attribuito ad un organismo di vigilanza, *Compliance Officer* (in sigla, *CO*), il compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello stesso, soprattutto attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti.

La composizione di tale organo collegiale è definita nel Modello stesso:

- due membri del Consiglio di Amministrazione,
- due esperti esterni,
- un responsabile della Direzione Generale.

Per la consapevolezza che l'effettivo esercizio delle funzioni attribuite richiede uno scambio continuo di informazioni, al *CO* è stata assicurata la disponibilità di una casella di posta elettronica *CO.231@anm.it*, a mezzo della quale tutti possono inoltrare segnalazioni o chiedere chiarimenti.

## Il processo formale di approvazione e revisione del Modello Organizzativo

In data 25 settembre 2006, il Consiglio di Amministrazione in carica di ANM formalmente approvò<sup>1</sup> il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01, nominando i membri componenti il *Compliance Officer*, organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Modello stesso.

Successivamente, essenzialmente nel corso del 2009, sono intervenute novità legislative di così ampia e rilevante portata che hanno indotto il Consiglio di Amministrazione a ritenere indispensabile l'aggiornamento del Modello ex. D.Lgs 231/01.

Conclusasi la fase di "as is analysis" alla data del 30 Aprile 2009, il *CO* ha provveduto ad aggiornare il Modello Organizzativo adottato sulla base:

- delle Linee Guida elaborate da ASSTRA (Associazione Trasporti) – edizione Aprile 2008– esaminate e validate dal Ministero della Giustizia–Dipartimento per gli Affari di Giustizia– con nota del 2.04.2008 prot. 114–1–738872003 (sott.49),
- delle novità legislative intervenute dal novembre 2006 (mese di approvazione della versione 01 del Modello Organizzativo aziendale), che hanno inglobato nel sistema delineato dalla D.Lgs. 231/01 anche reati di natura informatica e reati connessi al presidio della prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro.

La metodologia adottata per l'aggiornamento si è basata sul coinvolgimento diretto della struttura, che è stata chiamata a riflettere ed a condividere con il *CO* i propri processi sensibili, entrando nel merito sul grado di rilevanza di ciascuno, rispetto alle singole fattispecie di reato, e puntualizzando i principi ed i meccanismi di controllo che sovrintendono la loro quotidiana esecuzione. Altro aspetto peculiare del processo di revisione condotto è stato quello del confronto e della condivisione con gli Organi Sociali e con la Direzione Aziendale delle attività progettate da porre in essere di volta in volta, che ha costituito il principio ed il riferimento costante per tutto il lavoro di aggiornamento della mappatura dei processi sensibili.

Il progetto di revisione si è concluso con l'approvazione in Consiglio di Amministrazione della versione aggiornata del Modello Organizzativo ex. D.Lgs. 231/01 (II Versione), nella seduta del 15 luglio 2009.

---

<sup>1</sup> Verbale n° 6 della seduta del CdA del 25.09.2006