

Touring Club Italiano



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

Indice

PREMESSA.....	3
1. Il Decreto Legislativo 231 / 2001	3
1.1. Apparato sanzionatorio	4
1.2. Condotte illecite che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente.....	4
1.3. Azioni esimenti.....	5
2. Struttura del Modello.....	6
PARTE GENERALE	7
3. Il Modello adottato dal Gruppo Touring Club Italiano.....	7
3.1. Funzione del Modello	7
3.2. Destinatari del Modello.....	7
3.3. Modalità di costruzione del Modello.....	8
3.3.1. Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis.....	8
3.4. Sviluppo del Modello.....	9
3.4.1. L'elaborazione del Codice Etico.....	9
3.4.2. La revisione del sistema sanzionatorio.....	9
3.4.3. La revisione delle clausole contrattuali.....	9
3.4.4. L'istituzione di un Organismo di Vigilanza	9
3.5. Prima adozione del Modello	10
3.6. Aggiornamento del Modello	10
3.7. Le attività sensibili.....	11
4. Organismo di Vigilanza	12
4.1. Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza	12
4.2. Composizione e nomina degli Organismi di Vigilanza	12
4.2.1. Cause di ineleggibilità.....	13
4.2.2. Revoca.....	14
4.2.3. Decadenza.....	14
4.2.4. Sospensione	14
4.3. Caratteristiche, funzioni e compiti.....	15
4.4. Reportistica.....	17
4.5. Informazioni da parte di dipendenti, collaboratori e terzi.....	17
5. La diffusione del Modello e la formazione del personale.....	19
5.1. La comunicazione iniziale.....	19
5.2. La formazione.....	19
5.3. Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner	20
6. Modifiche ed integrazioni del Modello.....	20
7. Il Modello e le società del Gruppo	20

PREMESSA

1. Il Decreto Legislativo 231 / 2001

Il Decreto legislativo n. 231 è stato emanato in data 8 giugno 2001 in prima parziale attuazione della Legge Delega n. 300/2000 e al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche “D.Lgs. 231/2001”) è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 con il titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ed ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità dell’Ente per la commissione di Reati e di Illeciti Amministrativi, a seguito di condotte illecite espressamente indicate dal legislatore, effettuate da parte di soggetti funzionalmente legati ad esso e che comportino un vantaggio o comunque un beneficio per lo stesso Ente.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita “amministrativa” dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

Gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzi uno dei Reati o degli Illeciti Amministrativi, nel loro interesse o vantaggio: si ha “interesse” quando la condotta illecita è posta in essere con l’esclusivo intento di arrecare un beneficio all’Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito; il “vantaggio”, invece, si realizza allorquando l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di favorire l’Ente, abbia comunque fatto conseguire a quest’ultimo un qualsiasi beneficio, di tipo economico o meno. Diversamente, il “vantaggio esclusivo” di chi realizza l’illecito esclude la responsabilità dell’Ente.

La responsabilità amministrativa dell’Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei Reati rimanga nella forma del tentativo.

Un ulteriore presupposto per l’applicabilità della normativa è che il Reato o l’Illecito Amministrativo sia commesso da soggetti qualificati, ovvero:

- persone fisiche che rivestono posizioni c.d. “apicali” (persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o 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 ed il controllo degli stessi);

- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati.

1.1. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste a carico dell'Ente sono:

- sanzioni pecuniarie: si applica a seguito del riconoscimento della colpevolezza dell'Ente a seguito di realizzazione di qualsiasi condotta illecita, tra quelle richiamate dal medesimo Decreto ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote»;
- sanzioni interdittive: si applicano per alcune tipologie di Reati e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca: consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del Reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna;
- pubblicazione della sentenza: può essere inflitta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; viene effettuata a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.2. Condotte illecite che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati attualmente contemplati dal Decreto (e successivi provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata) sono quelli contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il suo patrimonio (art. 24); quelli informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis); quelli di criminalità organizzata (art. 24-ter); quelli in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis); i reati di turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 25-bis.1); i reati societari (art. 25-ter); i reati con finalità di terrorismo ed eversione dall'ordine democratico (art. 25-quater); i reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), i reati di market abuse (art. 25-sexies); i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (art. 25-septies); i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies); i delitti in materia di violazione del diritto d'autore e di induzione a non rendere

dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-
nonies) nonché i reati cosiddetti "transnazionali" (art. 10, L. 146 del 16 marzo 2006).

1.3. Azioni esimenti

Il D.Lgs. 231/2001 prevede per l'Ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità (disciplinata dall'art. 5), qualora:

- dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi;
- sia istituito un organo di controllo interno all'ente (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento;
- le persone che hanno commesso i reati abbiano agito eludendo fraudolentemente il modello;
- non ci sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (in seguito anche "O.d.V.").

La Legge non obbliga gli Enti ad adottare un modello organizzativo, ma, nel caso di procedimento penale, l'esonero della responsabilità dell'Ente è possibile solo dimostrando il carattere di concreta e specifica efficacia nonché quello di effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo. Con particolare riferimento al primo di tali requisiti, il D.Lgs. 231/2001 prescrive - all'art. 6, comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello:

- individuazione delle attività / aree nel cui ambito possono essere commessi i reati (mappatura dei rischi);
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (politiche aziendali, procedure organizzative ed informatiche, codice etico, sistema di deleghe e procure, strutture organizzative, segregazione delle funzioni);
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficace attuazione del Modello richiede, infine, una verifica periodica del Modello nonché l'eventuale modifica dello stesso ogniqualvolta si registrino mutamenti nell'organizzazione o nell'attività sociale, nell'ipotesi di modifiche normative al decreto nonché allorquando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di cui al Modello.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che il Modello possa essere adottato “sulla base” di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

Il Gruppo Touring Club Italiano, nella predisposizione del presente documento, ha fatto quindi riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate al 31 marzo 2008, a seguito dell’ampliamento del catalogo dei reati rilevanti ai sensi della predetta normativa. Si sono altresì tenuti in espressa considerazione i provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

2. Struttura del Modello

Il Modello si compone di una Parte Generale che contiene i principi e le finalità del modello stesso e di Allegati che corrispondono alle tipologie dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e più precisamente:

- Allegato 1: I reati e gli illeciti amministrativi del Decreto Legislativo 231/2001.
- Allegato 2: Sistema disciplinare.
- Codice Etico del Gruppo Touring Club Italiano.

Il Modello è costituito inoltre dal corpo procedurale adottato dalla Società, in cui sono definite le modalità operative ed i controlli che devono essere applicati anche nell’ambito delle aree a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

PARTE GENERALE

3. Il Modello adottato dal Gruppo Touring Club Italiano

3.1. Funzione del Modello

Il Gruppo Touring Club Italiano (in seguito anche TCI), coerentemente con i propri principi etico - sociali e la propria tradizione di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, in linea con le finalità dell'Associazione e a quanto indicato nel proprio Statuto, ha ritenuto opportuno dotarsi del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, sia per la Capogruppo che per le società controllate. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato adottato dal Consiglio Direttivo con delibera del 13 dicembre 2005, aggiornato dapprima in data 26 marzo 2009 e successivamente in data 18 gennaio 2011 per tenere in considerazione il progressivo ampliamento del novero dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e delle modifiche all'assetto societario e organizzativo.

Il Gruppo TCI, con l'adozione del Modello, si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di Protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto, sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e di eventuali sanzioni.

3.2. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti della Società, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

I Consulenti, i Collaboratori ed i Fornitori sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati dal Gruppo TCI, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico.

Il Gruppo TCI richiede ad eventuali partner il rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati, tramite apposite clausole contrattuali e provvede a verificare se i principi etici su cui si basano le attività dei partner medesimi risultino collimanti con quelli di cui al Codice Etico della Società.

3.3. Modalità di costruzione del Modello

Il Gruppo Touring Club Italiano si è determinato a rivisitare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo già approvato, adeguandolo all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. A tal fine, si è provveduto ad un'attività di riverifica delle attività "sensibili" in passato rilevate, al censimento dei profili di rischio rispetto alle stesse, nonché alla individuazione dei sistemi interni di controllo rispetto alle condotte illecite rilevanti. Tale attività è stata svolta anche sulla base della precedente analisi effettuata ai fini della prima adozione del Modello e svolta attraverso le seguenti attività:

- mappatura delle attività 'sensibili' dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, custodita dall'Organismo di Vigilanza;
- identificazione dei profili di rischio;
- attribuzione agli Organismi di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- individuazione delle risorse aziendali a disposizione dell'O.d.V., di numero e valore adeguato ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione degli Organismi di Vigilanza di tutte le risorse aziendali che l'O.d.V. ritiene utili per poter effettuare i controlli;
- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post, anche a campione);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3.3.1. Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis

Sulla scorta delle informazioni raccolte, si è quindi proceduto all'aggiornamento del Modello, verificando l'attualità della mappatura delle Attività a Rischio precedentemente effettuata e aggiornandola rispetto alle ipotesi di reato prima non contemplate.

Sono state, pertanto, identificate le aree a rischio di commissione dei predetti Reati e degli Illeciti Amministrativi nonché quelle strumentali, intendendosi rispettivamente

le aree di attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla realizzazione di una delle richiamate condotte illecite e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione delle medesime condotte.

Tali documenti sono stati quindi condivisi con i Responsabili intervistati. Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza di ciascun profilo di rischio ed è stata associata la relativa area di rischio e/o strumentale rispetto alla quale valutare l'adeguatezza dei controlli in essere.

Tali documenti sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

Particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione dei comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare i presidi rispetto alle aree in cui si potrebbero manifestare profili di rischio.

3.4. Sviluppo del Modello

3.4.1. L'elaborazione del Codice Etico

Nel corso del processo di rivisitazione del Modello, il Gruppo TCI ha provveduto ad un rafforzamento del proprio Codice Etico, al fine di recepire e formalizzare i principi e le visioni etico-comportamentali che concorrono a definire le linee etiche e il profilo etico della Società, sia per quanto riguarda l'immagine esterna che nell'orientamento di tutti coloro che agiscono in nome e per conto del Gruppo TCI.

3.4.2. La revisione del sistema sanzionatorio

Il D.Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 2, lettera c), prevede espressamente per l'Ente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

3.4.3. La revisione delle clausole contrattuali

E' stata valutata, infine, la necessità di modificare le clausole contrattuali esistenti al fine di prevedere la redazione di clausole contrattuali sia con il personale neoassunto sia con collaboratori esterni, partner e fornitori.

3.4.4. L'istituzione di un Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico dell'Ente anche l'obbligatoria istituzione di un organismo interno all'Ente,

dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso.

3.5. Prima adozione del Modello

Al fine di determinare per quali illeciti penali, tra quelli contemplati dal Decreto, sussistono rischi di commissione nel suo interesse o vantaggio e al fine di individuare le Aree a Rischio esistenti all'interno della propria realtà aziendale, il Gruppo Touring Club Italiano ha posto in essere un'attività di "risk assessment".

Da tale attività di "risk assessment" è emerso che i fatti penalmente rilevanti per i quali sussiste un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio del Gruppo Touring Club Italiano sono costituiti dai reati contro la Pubblica Amministrazione, di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto (es. malversazione, truffa, frode informatica, concussione, corruzione), dai reati societari, di cui all'articolo 25 ter del Decreto (es. false comunicazioni, impedito controllo, falsità nelle relazioni e comunicazioni delle società di revisione) e dalla commissione dei delitti contro la personalità individuale, di cui all'articolo 25 quinquies del Decreto (es. iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile)

3.6. Aggiornamento del Modello

Il progressivo ampliamento del novero dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ha richiesto l'aggiornamento da parte del Gruppo TCI del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo. A tal fine, si è provveduto ad un'attività di riverifica delle attività "sensibili" in passato rilevate, al censimento dei profili di rischio rispetto alle stesse, nonché alla valutazione dell'efficienza dei sistemi interni di controllo rispetto alle condotte illecite rilevanti.

Sulla scorta delle informazioni raccolte, si è quindi proceduto, mediante effettuazione di interviste con il coinvolgimento diretto del management, a verificare l'attualità delle mappature precedentemente realizzate e ad aggiornarle rispetto alle ipotesi di reato prima non contemplate.

Con specifico riferimento ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro è stata effettuata un'analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio, implementato dalla Società in merito alle principali tematiche trattate dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante lo svolgimento di interviste ai responsabili di Direzione/Funzione nonché attraverso l'analisi della documentazione inerente alle misure organizzativo/procedurali caratterizzanti il sistema di gestione della sicurezza.

Sono state, pertanto, identificate le aree a rischio di commissione dei predetti Reati e degli Illeciti Amministrativi nonché quelle strumentali, intendendosi rispettivamente le aree di attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle richiamate condotte illecite e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero

configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione delle medesime condotte.

Sulla base della mappatura di cui sopra e dei meccanismi di controllo in essere, è stata effettuata un'analisi intesa a valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli esistente, ossia l'attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001. In specifico, le aree rilevanti ai fini della richiamata normativa sono state valutate rispetto al sistema dei presidi/controlli esistenti presso la Società per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto alla best practice e per ricercare possibili soluzioni utili e porvi rimedio.

In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione dei comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare i presidi rispetto alle aree in cui si potrebbero manifestare profili di rischio.

3.7. Le attività sensibili

A seguito della mappatura e della attività poste in essere dalla Società, si sono evidenziati i processi rilevanti per la realizzazione dei Reati e degli Illeciti citati in precedenza.

In ragione della specifica operatività della Società, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati di cui agli artt. 24, 25-bis e 25-bis.1, 25-ter, 25-septies, 25-octies e 25-nonies del D. Lgs. 231/2001, e conseguentemente di rafforzare il sistema di controllo interno proprio con specifico riferimento a detti reati.

Sono invece stati ritenuti remoti i rischi di realizzazione dei delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter), dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25.quater.1) nonché i reati di cui agli artt. 25-quater, 25-quinquies, 25-sexies del D. Lgs. 231/2001 e art. 10 della Legge 146/2006, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società medesima.

E' apparso peraltro esaustivo il richiamo all'insieme dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, ove si vincolano i Destinatari al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui gli stessi esercitano attività e dei valori di imparzialità, integrità, dignità ed uguaglianza.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le Attività Sensibili sono risultate le seguenti:

- gestione degli acquisti di beni e servizi;
- gestione finanza e tesoreria;
- amministrazione e bilancio;
- gestione omaggi;
- selezione del personale;
- gestione attività presenza sul territorio;
- gestione dei rapporti con la PA di natura non commerciale;

- gestione dei rapporti con la PA di natura commerciale;
- gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute nel luogo di lavoro;
- gestione degli adempimenti in materia di diritto d'autore, diritto dei brevetti e diritto dei marchi per attività relative al business aziendale.

4. Organismo di Vigilanza

4.1. Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza

All'osservazione del Modello Organizzativo sono tenuti tutti i soggetti operanti all'interno della Società, i quali potranno - per aspetti interpretativi o relativamente a quesiti sul Modello - rivolgersi agli O.d.V., come stabilito dall'art. 4 del Codice Etico.

Allo stesso Organismo dovranno essere trasmessi, a cura delle funzioni aziendali coinvolte, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste dal Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali reati.

L'O.d.V. deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura societaria del Gruppo. L'informazione sarà a cura della Direzione coinvolta, contestualmente alla messa in atto della modifica organizzativa.

L'O.d.V., di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

4.2. Composizione e nomina degli Organismi di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, il 13/12/2005 il Consiglio Direttivo del Touring Club Italiano ha nominato il proprio Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale organismo ha forma collegiale ed è formato per il Touring Club Italiano da tre componenti (di cui fa parte un membro del Consiglio Direttivo che assume la Presidenza dell'O.d.V. stesso, un esponente del Comitato dei Garanti e un soggetto esterno), mentre per le altre società del Gruppo vengono nominati dei referenti (Direttore Generale o Direttore o Dirigente per ogni singola società - Touring Servizi, Touring Viaggi e Touring Vacanze) che operano in accordo con i componenti dell'O.d.V. del Touring Club Italiano.

Gli O.d.V. rispondono al Consiglio Direttivo e si avvarranno del supporto di tutte le funzioni aziendali che di volta in volta si rendessero utili per la propria attività.

I componenti degli Organismi di Vigilanza del Gruppo TCI restano in carica per la durata di 3 anni e sono rieleggibili.

4.2.1. Cause di ineleggibilità

Non possono essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. n. 61/2002;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

4.2.2. Revoca

Il Consiglio Direttivo del Gruppo TCI può revocare i componenti dell'O.d.V. nel caso in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello, tra cui la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato; per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'O.d.V., nonché quando il Consiglio Direttivo venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'O.d.V. e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

4.2.3. Decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina siano:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a Reati o ad Illeciti Amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;
- l'accertamento, da parte del Consiglio Direttivo, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati ai sensi del precedente paragrafi 7.1 e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

4.2.4. Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Al fine di dare all'Organismo di Vigilanza piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire ad insufficienti risorse finanziarie, è assegnato a tale organismo un fondo annuo deciso dal Consiglio Direttivo del Gruppo TCI. L'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia

necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'O.d.V. deve informare senza ritardo il Consiglio Direttivo della Società.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza periodica e comunque almeno due volte all'anno, secondo un calendario a tal fine predisposto. Sia il Presidente dell'Organismo che i suoi membri possono tuttavia richiedere per iscritto ulteriori incontri, ogniqualvolta risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'O.d.V. D'altra parte, resta ferma la possibilità del Consiglio Direttivo della Società di convocare l'O.d.V. ogniqualvolta si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi. Per tutti gli altri aspetti operativi si rimanda al Regolamento del medesimo Organismo.

4.3. Caratteristiche, funzioni e compiti

In linea con le disposizioni del Decreto l'O.d.V. possiede le seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- professionalità e onorabilità. L'O.d.V. ha competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- continuità d'azione. L'O.d.V. svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e ne assicura l'aggiornamento costante; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Da un punto di vista generale, sono previste due tipi di attività, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati:

- vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati – verifiche su singoli atti);
- verificare affinché i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o l'opportunità di adeguare il Modello a nuove norme o nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati – verifiche sui processi).

In conseguenza di tali verifiche proporrà agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni perciò deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento relativo sia al Modello che alla struttura societaria del Gruppo.

Dal punto di vista operativo ha il compito di:

- effettuare interventi periodici, sulla base di un programma annuale approvato dal Consiglio Direttivo, volti all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare vigilare:
 - affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme;
 - affinché i principi etici siano rispettati;
- sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- segnalare eventuali carenze / inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto e verificare che il Management provveda ad implementare le misure correttive;
- suggerire procedure di verifica adeguate, tenendo comunque sempre presente che la responsabilità di controllo delle attività è del Management,
- avviare indagini interne nel caso si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei reati;
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello tra i dipendenti, i collaboratori e i terzi che comunque abbiano rapporti con la Società, predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione, necessari affinché il Modello possa essere compreso ed applicato;
- verificare periodicamente gli atti societari più significativi ed i contratti di maggior rilievo conclusi dalla società nell'ambito delle aree a rischio;
- coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle aree a rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello (es. definizione clausole standard per i contratti, organizzazione di corsi per il personale, nuovi rapporti con la Pubblica Amministrazione ecc.);
- mantenere il Modello aggiornato, adeguandolo alle normative sopravvenute ovvero a mutamenti organizzativi della Società;
- richiedere l'aggiornamento periodico della mappa dei rischi, e verificarne l'effettivo aggiornamento tramite verifiche periodiche mirate sulle attività a rischio. A tal fine l'O.d.V. deve ricevere da parte del management e degli addetti alle attività di controllo le eventuali situazioni che possono esporre la società al rischio di reato;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello.

Per il corretto svolgimento del proprio compito l'O.d.V. deve:

- avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, alle persone e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili;

- essere inoltre dotato di un budget adeguato alle attività necessarie al suo compito (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.), coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni aziendali interessate;
- emettere un regolamento che disciplini il calendario delle attività e le modalità relative alle riunioni e gestione delle informazioni;
- riunirsi almeno due volte l'anno su convocazione del suo Presidente, che ne definirà l'ordine del giorno, e tutte le volte che lo riterrà necessario; la convocazione avverrà in forma scritta o telematica almeno tre giorni prima della riunione.

4.4. Reportistica

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente e il Direttore Generale;
- la seconda, almeno su base semestrale, nei confronti del Consiglio Direttivo e del Collegio Sindacale.

Inoltre, almeno due volte l'anno, l'O.d.V. preparerà un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio Direttivo e per il Collegio Sindacale.

Il reporting avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'O.d.V. e dagli enti di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio Direttivo, il Presidente e il Direttore Generale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V.

Gli organismi di vigilanza delle società controllate (referenti) devono riferire, oltre che ai propri organi societari, anche all'O.d.V. del Touring Club Italiano.

I componenti dell'O.d.V. e i referenti delle Società del Gruppo si riuniranno almeno due volte l'anno.

E' il Presidente dell'O.d.V. che propone ed attiva il calendario annuale delle attività.

4.5. Informazioni da parte di dipendenti, collaboratori e terzi

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello – nonché l'accertamento delle cause / disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato – qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione,

anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello va inoltrata all'O.d.V. tramite "canali informativi dedicati".

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e NON anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

A tale fine può essere utilizzato anche l'indirizzo e-mail, creato a tale proposito,

organismo.vigilanza@touringclub.it

che viene gestito dalla da ogni componente dell'O.d.V. che avrà diritto ad una password riservata di accesso.

Le informative acquisite dall'O.d.V. saranno trattate, in modo da garantire:

- il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione;
- la tutela dei diritti di enti/società e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'O.d.V. è conservata dallo stesso Ufficio in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Decreto n. 196/2003, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice societario.

L'accesso a tali comunicazioni è consentito unicamente ai membri dell'O.d.V., che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta: il mancato rispetto di tale dovere di riservatezza da parte dei componenti dell'O.d.V. costituisce inadempimento rispetto ai compiti assegnati loro dal Consiglio Direttivo.

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità e attiverà tutti gli approfondimenti ritenuti necessari.

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente quelle riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- documentazione relativa a contratti di appalto affidati ad enti pubblici;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 o fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili a fattispecie di reato previste dal Decreto;
- provvedimenti e/o 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 di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti di cui al Decreto;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari (relativi al Modello) svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione aziendale;
- l'invio delle comunicazioni della società di revisione, delle copie dei verbali del Collegio Sindacale e del Consiglio Direttivo.
- gli organigrammi e il sistema delle deleghe di poteri e di firma in vigore e qualsiasi modifica ad esso riferita.

5. La diffusione del Modello e la formazione del personale

5.1. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Società a tutto il personale; in particolare, la comunicazione viene disposta attraverso: l'invio di una lettera a firma del Direttore Generale a tutto il personale sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla società, diffusione del Modello mediante apposita cartella nella rete aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale, affissione in bacheca, inserimento del Modello sul sito internet della Società.

5.2. La formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale del Gruppo TCI di garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole etiche ivi contenute. Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali il Gruppo Touring Club ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse del Gruppo TCI, nonché verso quelle ancora da inserire.

Il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei dipendenti che operano nelle Aree Sensibili. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Sarà cura dell'O.d.V., d'intesa ed in stretto coordinamento con il Direttore Generale e con il Responsabile della Direzione Risorse Umane, valutare l'efficacia del piano formativo proposto dall'O.d.V. con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di

erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

5.3. Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti ed i Partner sono rispettivamente informati dell'adozione da parte della Società del Codice Etico e del presente Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 nonché alle predette norme.

6. Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie per nuove esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio Direttivo.

E' attribuito agli O.d.V. il potere di proporre modifiche al Modello consistenti nella:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo significativo nelle attività a rischio;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

Per le suddette variazioni è poi comunque necessaria l'approvazione da parte del Consiglio Direttivo

7. Il Modello e le società del Gruppo

Il Gruppo TCI comunica alle società appartenenti al Gruppo il Modello e ogni sua successiva edizione o modifica. Le società appartenenti al Gruppo adottano, per le finalità indicate nel D.Lgs. 231/2001, un proprio Modello di organizzazione e di gestione dopo aver individuato le attività che presentano un rischio di commissione dei reati e le misure più idonee a prevenirne la realizzazione.

Con riferimento all'attività di predisposizione del Modello, le società appartenenti al Gruppo devono attenersi ai principi e ai contenuti del presente Modello, salvo che sussistano situazioni specifiche relative alla natura, alla dimensione o al tipo di attività, alla struttura societaria, all'articolazione delle deleghe interne, che impongano

o suggeriscano l'adozione di misure differenti al fine di perseguire più razionalmente ed efficacemente gli obiettivi indicati nel Modello, nella salvaguardia dei principi di fondo da esso espressi.

L'Organismo di Vigilanza delle società appartenenti al Gruppo segnala all'O.d.V. del Gruppo TCI l'avvenuta adozione e l'attuazione del Modello e comunica tempestivamente eventuali aspetti problematici riscontrati nel conformare il proprio Modello alle disposizioni del presente Modello. L'Organismo di Vigilanza delle società appartenenti al Gruppo segnala altresì all'O.d.V. del Gruppo TCI con cadenza annuale le modifiche apportate al proprio Modello, illustrandone le motivazioni, fatte salve le modifiche rilevanti da comunicare separatamente e con tempestività.