



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001 DI G.B. TRASPORTI S.P.A. INDICE

Sommario

PARTE GENERALE	3
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO	3
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001	3
1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001	5
1.3 Il D.Lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Italtrans	6
a) La commissione di un Reato.....	7
b) Il soggetto attivo.....	7
c) Interesse o vantaggio	8
1.3.1 G.B. Trasporti ed il Gruppo Italtrans	9
1.4 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	9
1.5 Linee Guida di Confindustria	11
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	11
2.1 La scelta di G.B. Trasporti di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/ 2001	11
2.1.1 Presentazione della Società	11
2.2 Finalità del Modello	12
2.3 Elementi fondamentali del Modello	12
2.4 Destinatari del Modello organizzativo	12
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	13
3.1 Azioni poste in essere da G.B. Trasporti per la diffusione del proprio Modello	13
3.1.1 Informativa al Personale Interno	13
3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società:	14
la formazione	14
3.2.1 Attività minime previste per la formazione	14
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO	14
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	14
a) Autonomia e indipendenza	15
b) Professionalità	15
c) Continuità d'azione	15
d) Onorabilità	15
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	15
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione	16
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV	19
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	19



4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	20
4.5 Protezione delle segnalazioni	21
a) Riservatezza	23
b) Garanzie procedurali	23
c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV	23
4.5.1 Segnalazioni anonime	23
4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	23
SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE	23
5.1 Funzione del sistema disciplinare	23
5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti	24
5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti	24
5.3 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori	24
5.4 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners	24
5.5 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul whistleblowing	24
5.6 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni	24



PARTE GENERALE

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal decreto legislativo 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del D.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la

revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto delle norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.lgs. 231/2001.

Tale aspetto sarà vagliato nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- a) *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti la gestione ed il controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico”, invece che una di tipo “nominalistico”, riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono

¹ Per “funzionalistico” si deve intendere quell'approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.



le medesime funzioni in una “unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell’ambito di società strutturate su più sedi e stabilimenti e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un Modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in G.B. Trasporti sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo ed una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell’art. 5 fa riferimento alle “*persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale*”. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che “*la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale*”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo l’importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell’ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da G.B. Trasporti, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il legislatore impone anche l’accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l’individuazione di una colpa dell’organizzazione, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello organizzativo.

1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001

Omissis

- 1) Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)**
- 2) Reati inerenti la criminalità informatica e l’illecito trattamento di dati (art. 24 bis)**
- 3) Delitti di criminalità organizzata (art 24 ter)**
- 4) Reati contro la P.A. (art. 25)**

- 5) **Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 bis e 25 bis.1)**
- 6) **Reati societari (art. 25 ter)**
- 7) **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater)**
- 8) **Reati contro la personalità individuale (artt. 25 quinquies e 25 quater. 1)**
- 9) **Reati di "abuso di mercato" (art. 25 sexies)**
- 10) **Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 septies)**
- 11) **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies)**
- 12) **Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 novies)**
- 13) **Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)**
- 14) **Reati ambientali (art. 25 undecies)**
- 15) **Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)**
- 16) **Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)**
- 17) **Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)**
- 18) **Reati tributari (25 quinquiesdecies).**
- 19) **Reati di contrabbando (25 sexiedecies).**

1.3 Il D.Lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Italtrans

Il D.lgs. n. 231 del 2001 nulla prevede in materia di eventuale responsabilità del gruppo, limitandosi ad individuare i presupposti e la disciplina della responsabilità degli enti derivante da reato. Nel silenzio della legge, al fine di poter meglio comprendere come ed a quali condizioni possa propagarsi la responsabilità penale ex D.lgs 231/2001 anche ad altre imprese del gruppo, ipotesi

che astrattamente potrebbe riguardare il Gruppo Italtrans occorre prendere le mosse dalle indicazioni fornite sul punto dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

In primo luogo, per un corretto approccio sistematico è bene prendere le mosse dal rilievo che, affinché possa sussistere la responsabilità ex D.lgs. 231/2001 di una società, è sempre necessario che sussistano, contemporaneamente, le condizioni già sopra descritte (cfr. Par. 1.1 sezione I).

- A) un reato;
- B) il soggetto attivo;
- C) interesse e vantaggio.

Alla luce di quanto sopra, anche per poter ipotizzare la responsabilità di gruppo è richiesta la presenza di tutte e tre le sopra citate condizioni.

Da ciò consegue che per poter affermare una responsabilità “infragruppo” non è sufficiente evocare l'appartenenza al gruppo o parlare di un generico “interesse di gruppo”, anzi, per poter configurare l'addebito della capogruppo o di altra società del gruppo, occorre, per ciascuna di esse, la verifica della sussistenza di tutte le condizioni di legge².

Il principio di legalità richiamato dall'art. 2, D.Lgs 231/2001, e quello di personalità della responsabilità ex art. 27 della nostra Costituzione, escludono che possa essere chiamata a rispondere dell'illecito ex D.lgs 231/2001 una società, pur appartenente al medesimo gruppo, i cui vertici o dipendenti non abbiano commesso un Reato nell'interesse o a vantaggio della società stessa.³

a) La commissione di un Reato

Uno dei presupposti perché possa sussistere una responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 è anzitutto la commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto.

b) Il soggetto attivo

Venendo al secondo presupposto, per potersi parlare di responsabilità del gruppo, ai sensi del D.lgs 231/2001, deve sussistere un collegamento soggettivo qualificato tra l'agente e la società.

Non sussiste alcun dubbio se il soggetto di una società – facente parte di un gruppo - ha agito avendo un ruolo qualificato di diritto anche all'interno di tutte le società coinvolte (quindi di quella

² Il Consiglio di Stato, Sez. III, nel parere reso in data 11 gennaio 20005, ha chiarito che i gruppi societari, anche se comprendono società legate da forme di collegamento o controllo, sono pur sempre costituiti da “distinti soggetti giuridici” che rappresentano altrettanti differenti centri di imputazione di situazioni giuridiche soggettive, sicché, la rilevanza del gruppo non può prospettarsi al di fuori dei casi e dei modi previsti dalla legge.

³ Sul punto è chiara la sentenza della Corte di Cassazione, S.U., 24 aprile - 18 settembre 2014 n. 38343, relativa alla vicenda Thyssen Krupp A.S.T. S.p.A, ove è stato affermato con chiarezza che in ambito di responsabilità penale-amministrativa, ex D.lgs 231/2001, devono trovare applicazione il principio della responsabilità per fatto proprio e quello di colpevolezza, confermando, quindi, indirettamente l'impossibilità di estensione di responsabilità correlate solo alla mera appartenenza ad un “gruppo societario”.



direttamente coinvolta nella realizzazione del reato e della capogruppo o di altra società del medesimo gruppo).

Analogo discorso deve farsi allorché, con l'agente "qualificato" che ha agito per la società del gruppo, abbia "concorso" altro soggetto, a sua volta "qualificato" rispetto alla capogruppo o ad altra società del gruppo.

In particolare, è richiesto che l'individuo reso responsabile del reato rivesta una qualifica apicale o dirigenziale sia nella società direttamente coinvolta oltre che in quella controllante o collegata.

Diversamente, laddove lo stesso reato sia posto in essere da un concorso tra più soggetti, è richiesto, dalla giurisprudenza e dalla dottrina⁴, che questi occupino posizioni apicali nelle rispettive società ed enti.

Anche per questo aspetto vale la sopra indicata specificazione secondo cui non è sufficiente un generico riferimento al gruppo essendo richiesto un concorso nel reato verificatosi in concreto.

Più precisamente, la figura ed il ruolo apicale dei soggetti coinvolti nel reato deve riguardare sia il correo appartenente alla società controllante coinvolta che quello appartenente a quella controllata.

In altri termini, secondo l'orientamento della Suprema Corte⁵ anche la *holding* o altre società del gruppo possono rispondere ex D.Lgs 231/2001 se "*il soggetto che agisce per conto delle stesse concorre con il soggetto che commette il reato*": non è, invece, sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità amministrativa della capogruppo o di altra società del gruppo.

La Corte di Cassazione ha precisato che non è possibile desumere la responsabilità amministrativa sulla base della mera esistenza di una relazione di controllo o di collegamento societario nell'assenza invece di un preciso coinvolgimento della capogruppo o di altre società del gruppo nella consumazione dei reati-presupposto⁶.

E' opportuno precisare che il soggetto c.d. "qualificato" deve svolgere effettivamente un ruolo direttivo ed amministrativo, di talché ben possono rilevare a tal fine anche gli amministratori o direttori c.d. "di fatto".

c) Interesse o vantaggio

Come sopra anticipato, non è sufficiente l'appartenenza della società al gruppo, né un generico riferimento all' "interesse del gruppo" per poter affermare la responsabilità del medesimo come sancito dalla giurisprudenza di legittimità e, coerentemente, trova un sostegno anche nella dottrina

⁴ Citate in nota nel presente paragrafo.

⁵ Corte Cassazione, Sezione V Penale, 18 gennaio 2011, in *CED* n. 249820.

⁶ Corte Cassazione, Sezione VI Penale, 20 dicembre 2013-21 gennaio 2014, n. 2658 ove nell'ambito nella vicenda I.L.V.A. ha annullato il provvedimento di sequestro di beni che aveva colpito il patrimonio di diverse società collegate in difetto di una esplicita individuazione dei criteri di imputazione della responsabilità.

più autorevole che evidenzia la necessità di arginare un'indiscriminata diffusione ed estensione della responsabilità dell'ente.

Da ultimo pertanto per poter ipotizzare la responsabilità in capo ad una o più consociate del gruppo, è richiesto che l'illecito commesso abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o ad un'altra società del gruppo. Tale interesse, tuttavia, come sancito dalla giurisprudenza di legittimità⁷, potendo consistere anche in un'utilità non necessariamente patrimoniale, deve essere dimostrato in concreto.

In altri termini, non può operare alcun automatismo della responsabilità dell'ente poiché non si può ipotizzare la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ad un'altra società finanche controllante, nei confronti della consociata.

Tantomeno può essere d'aiuto quanto previsto dagli artt. 2497 e 2634 c.c., dei quali:

- il primo disciplina la direzione ed il coordinamento delle società, introducendo l'esimente dalla responsabilità qualora certe operazioni abbiano causato un risultato complessivo che possa ritenersi utile avuto riguardo al c.d. interesse del gruppo;
- il secondo articolo prevede il reato di infedeltà patrimoniale che non può certo essere esteso in automatico anche agli amministratori della società controllante.

Tutte le esposte considerazioni sono utili per la predisposizione del Modello organizzativo di G.B. Trasporti.

Infatti, è opportuna l'adozione di procedure di monitoraggio per tutte le operazioni infragruppo e per i contratti di servizio, con specifico riferimento alle attività che sono realizzate tramite outsourcing. Quest'ultime devono essere regolamentate con idonei contratti, il cui contenuto disciplini la modalità di conoscenza ed il rispetto del Modello di G.B. Trasporti, prevedendo le relative sanzioni disciplinari. Parimenti importante è la predisposizione di apposite regole all'interno dei modelli organizzativi di tutte le singole società del Gruppo Italtrans, le quali siano idonee a garantire la trasparenza di tali attività e a definire i criteri minimi di condotta rispettosa della legge.

1.3.1 G.B. Trasporti ed il Gruppo Italtrans

Omissis

1.4 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del Decreto, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorrano le seguenti circostanze:

⁷ Corte Cassazione, Sezione V Penale, n. 24583/2011.



a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un Modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire il Consiglio di Amministrazione di G.B. Trasporti – non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il Modello sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto *“possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*. Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Le caratteristiche proprie di G.B. Trasporti consentono di fare riferimento in genere alle Linee Guida di Confindustria, di cui si dirà a breve, derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

1.5 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente Modello, G.B. Trasporti, si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del Decreto.

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei Reati.

Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il Modello tiene conto delle peculiarità della tipologia di attività di svolta da G.B. Trasporti.

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta di G.B. Trasporti di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/ 2001

La scelta di G.B. Trasporti di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/01 si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i Destinatari del Modello ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del Modello è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal Decreto.

2.1.1 Presentazione della Società

G.B. Trasporti è un'impresa che si occupa di trasporto ed autotrasporto di merci e prodotti in conto deposito, sia in proprio che per conto terzi e sia per l'estero che per l'Italia. Rientra nell'oggetto sociale anche l'attività di gestione dell'officina meccanica per riparazione e manutenzione dei mezzi; anche quest'attività viene svolta nell'interesse di mezzi riconducibili sia al Gruppo Italtrans che a terzi.



2.2 Finalità del Modello

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria in ogni caso agli interessi di G.B. Trasporti, anche quando essa potrebbe, solo apparentemente, trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a G.B. Trasporti di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del Reato.

Tra le prime finalità del Modello vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti, Partner e tutti gli altri *stakeholders* che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico di Gruppo e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Pertanto G.B. Trasporti intende ogni comportamento illecito dei Destinatari censurato e biasimevole, non tollerando condotte avverse alla legge, al Codice Etico ed al Modello organizzativo e punendo il trasgressore con le sanzioni indicate di seguito alla sezione V.

Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole è affidato ai soggetti apicali ed ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell'OdV, mediante l'utilizzo di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 Elementi fondamentali del Modello

Il Modello si compone di un **indice**, di un elenco degli **allegati**, delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

Omissis

2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il Modello è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di G.B. Trasporti che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dagli eventuali lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso.



Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, etc) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a G.B. Trasporti per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai *Partners* di G.B. Trasporti, si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

Fra i destinatari sono annoverati i soggetti afferenti ad altre società del Gruppo Italtrans che operano per conto di G.B. Trasporti.

Per i destinatari di altre società del gruppo esistono protocolli armonizzati sia per i servizi resi in favore di diverse società del Gruppo Italtrans sia per quei servizi di cui beneficia G.B. Trasporti.

SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Azioni poste in essere da G.B. Trasporti per la diffusione del proprio Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Pertanto è impegno di G.B. Trasporti divulgare il più possibile i principi e le disposizioni contenuti nel proprio Modello.

Quanto all'informazione, il Modello è disponibile presso il sito ufficiale di G.B. Trasporti, il cui indirizzo verrà opportunamente comunicato a tutti i Destinatari, mediante una comunicazione a mezzo di posta elettronica e/o altra modalità ritenuta consona dalla società.

La formazione, invece, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui verrà erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta.

L'attività formativa riguarda il D.lgs. 231/2001, il Codice etico ed il Modello organizzativo.

Tutto ciò è oggetto di specifica attività di formazione nella fase di adozione del Modello e successivamente periodicamente ogni qualvolta intervengano modifiche significative.

Per i soggetti posti all'apice delle funzioni considerate più a rischio di commissione dei Reati, la formazione generale di cui sopra è integrata con una formazione specifica inerente i Reati a maggior rischio per ciascuna funzione ed i presidi identificati a mitigazione dei medesimi.

3.1.1 Informativa al Personale Interno



In ossequio a quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Quindi il Personale Interno di G.B. Trasporti è prontamente informato, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione del presente Modello.

G.B. Trasporti si impegna a diffondere il Modello mediante pubblicazione sul sito *internet* di G.B. Trasporti.

Parimenti, anche le modifiche di maggior rilievo sono prontamente pubblicate sul sito *internet* di G.B. Trasporti.

3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico adottati dalla società. In particolare per le funzioni responsabili potrà essere svolta formazione in sala con incontri della durata di una giornata presso la sede societaria.

Solo eventualmente detta formazione potrà essere svolta tramite modalità *e-learning*.

Ad ogni modo la società adotterà le modalità di erogazione della formazione che di volta in volta saranno ritenute più opportune, sempre garantendo l'effettiva comprensione del contenuto a mezzo di idonee prove conservate.

3.2.1 Attività minime previste per la formazione

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

Omissis

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari, in relazione al contenuto del Decreto, del Modello e del Codice Etico.

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. 231/2001, all'art. 6 comma 1 D.lgs. 231/2001, prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un



autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Il D.lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

G.B. Trasporti ha optato, nel rispetto della disciplina normativa, per un OdV monocratico composto da un membro esterno con competenze specifiche in tema di responsabilità degli enti.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto. Si è inoltre deciso che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, sia di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'OdV sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

Omissis

b) Professionalità

Omissis

c) Continuità d'azione

Omissis

d) Onorabilità

Omissis

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve avere le caratteristiche di cui sopra e, quindi, essere in possesso di competenze giuridiche specifiche.

Deve, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge.

L'OdV riveste il suo ruolo per anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina. Il componente dell'OdV può essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'OdV rimane in carica sino all'effettiva nomina del nuovo organismo.

In tale periodo il compenso dell'OdV, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della relativa nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.



L'eventuale revoca del membro dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata all'Organo di controllo.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di G.B. Trasporti, mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione con l'approvazione dell'Organo di controllo.

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione di G.B. Trasporti.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

Se nel corso dell'incarico il componente dell'OdV viene a mancare, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dello stesso.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è deciso di incaricare il Responsabile di funzione del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo il piano di formazione specificamente inerente il presente Modello validato dall'OdV stesso di cui al par. 3.2, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'OdV che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo.

Stante il particolare tipo di attività svolta da G.B. Trasporti si ritiene opportuno distinguere i responsabili di Funzione che coprono le aree a maggior rischio di Reato dagli altri.

In G.B. Trasporti sono stati individuati quali Responsabili di funzioni, preposti alle aree più sensibili, i seguenti soggetti apicali:

- *Membri del consiglio di amministrazione;*
- *Responsabile tecnico;*
- *Responsabile dell'officina;*
- *Responsabile dell'e-commerce;*
- *Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.*



Sono, in ogni caso, considerati Responsabili di funzioni tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni della Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati Responsabili di Funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei Responsabili di Funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività rischiose in tema di salute e salubrità dei luoghi di lavoro.

Ciascun Responsabile di Funzione è quindi obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'organismo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti dell'OdV sono previsti dal D.lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento, sottoponendone la necessità all'Organo gestorio.

In adempimento al primo di siffatti compiti, l'OdV deve eseguire quantomeno le seguenti attività:

- predisporre il Piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello, graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito dell'analisi dei rischi;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate ed a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili di Funzione;



- ottenere la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare la corretta progettazione ed implementazione del piano di formazione e diffusione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle loro successive modifiche e/o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione dello stesso nonché le sue eventuali modifiche sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno essere approvati e diffusi dal Responsabile di funzione, previo assenso del CdA. Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'OdV, nel caso si tratti di modifiche sostanziali, non legate per esempio a semplici cambiamenti di natura organizzativa.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili di Funzione;
- indicare al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante



efficacia del Modello.

E' importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione anche nell'atto di nomina e rinnovato nella medesima quantità, se non diversamente disposto.

Il *budget* deve consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il D.lgs. 231/2001 non modifica la normativa societaria e statutaria vigente. L'adozione del Modello con la nomina dell'OdV, quindi, non deve comportare una significativa, e non giustificabile, restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la Società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'OdV resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'OdV della Società sarà supportato da uno *staff* operativo e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

Omissis

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Su base annuale, l'OdV, mediante relazione scritta, riferisce al Consiglio di Amministrazione, a mezzo dell'amministratore delegato, e svolge almeno un incontro con l'Organo di controllo in merito all'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello.

Riceve gli aggiornamenti dell'attività svolta dall'Organo di controllo, anche al fine di evitare



ridondanze.

La comunicazione con l'Organo di controllo consente di effettuare anche il controllo sull'operato degli amministratori.

L'OdV potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'OdV ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ad un Amministratore ed ai soggetti con le principali responsabilità operative. L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al D.lgs 231/2001, al Codice Etico, al Modello ed alle procedure rilevanti.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Dette segnalazioni cartacee dovranno pervenire in busta chiusa e verranno raccolte dal personale addetto al ritiro delle missive, il quale dovrà, a sua volta, consegnarle (sempre in busta chiusa) all'OdV, preavvertendolo a mezzo e-mail dell'arrivo della comunicazione. L'OdV è l'unico organismo autorizzato alla lettura delle segnalazioni in questione.

Tale procedura garantisce la tutela dell'identità del *Whistleblower* e della riservatezza dell'informazione.

L'organizzazione predispone anche un metodo alternativo alla segnalazione cartacea. In particolare le segnalazioni possono avvenire tramite posta elettronica presso la seguente casella odv@gbtrasporti.com, il cui accesso è riservato solo ed unicamente all'OdV.

In adempimento a quanto da ultimo previsto dalla Legge n. 179/2017 in tema di *Whistleblowing* l'indirizzo di posta elettronica dedicata all'Organismo sarà destinataria di ogni segnalazione e ciascun componente dell'OdV si impegna a non diffondere il nominativo del segnalante.

In particolare in adempimento a quanto prevede la nuova Legge in tema di *Whistleblowing* al personale dipendente della società viene rilasciata una *password* che serve per accedere ad una pagina di segnalazione attraverso un link il cui indirizzo viene reso noto.

Tramite le credenziali fornite ciascun dipendente può accedere ad un *form* di segnalazione.

Una volta effettuato l'accesso sarà quindi possibile presentare la segnalazione seguendo le



indicazioni del *form*.

La segnalazione verrà in automatico inoltrata alla casella *e-mail* dedicata all'OdV.

A ciascuna segnalazione verrà attribuito un numero progressivo.

L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà successivamente di rendere nota l'identità del segnalante su base volontaria di quest'ultimo.

Tramite la medesima piattaforma sarà consentito all'OdV di interloquire con il segnalante per una migliore gestione della segnalazione medesima.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Responsabile della funzione interessata in caso nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione V;
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante ex D.lgs. 231/2001.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'OdV ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai Responsabili di Funzione (v. *supra* par. 4.1.2).

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza.

4.5 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un processo sensibile, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV.

Pertanto è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ogni dipendente, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del Modello.



Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore della società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Non solo, a seguito della recente Legge n. 179 del 30 novembre 2017 in materia di Whistleblowing, G.B. Trasporti ha fatto proprio quanto previsto dalla predetta novella (cfr. par. 4.4).

La riforma ha infatti previsto la più ampia tutela nei confronti del dipendente che segnali un illecito commesso all'interno dell'ente; più precisamente, è fatto divieto alla società di demansionare, licenziare il segnalante o riservargli qualsiasi trattamento deteriore con intento persecutorio.

È stato, altresì, introdotto l'obbligo di previsione nel Modello Organizzativo adottato dalla società della prescrizione, rivolta ai soggetti apicali nonché ai dipendenti e collaboratori sottoposti alla loro direzione, di segnalare eventuali illeciti o violazioni del Modello Organizzativo; la legge prescrive, altresì, che le segnalazioni siano circostanziate e fondate su solidi elementi di fatto.

I soggetti indicati dal Modello Organizzativo devono, dunque, essere obbligati a segnalare ogni violazione del medesimo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

G.B. Trasporti incoraggia ogni soggetto afferente alla società che desideri sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di seguire queste procedure di *Whistleblowing*, salvo controindicazioni concrete.

Il superiore gerarchico risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'OdV, in via riservata, ove ciò sia rilevante per il Modello.

Qualora la segnalazione non trovi esito o il segnalante ritenga controindicato comunicare la segnalazione al proprio superiore, il segnalante deve rivolgersi direttamente all'OdV, che è tenuto a gestire ogni informazione in via riservata.

Gli altri Destinatari, in relazione all'attività svolta con la società, effettuano ogni segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, etc);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;



- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

In ogni caso, la procedura di segnalazione è gestita dall'OdV ed è soggetta alle seguenti regole:

a) Riservatezza

Omissis

b) Garanzie procedurali

Omissis

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV

Omissis

4.5.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello può essere comunicata all'OdV anche in modo anonimo.

G.B. Trasporti suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I segnalanti devono utilizzare la posta elettronica.

I *Whistleblowers* sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dall'OdV.

4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

Omissis

SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure



aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con G.B. Trasporti e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

Omissis

5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti

Omissis

5.3 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori

Omissis

5.4 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners

Omissis

5.5 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul whistleblowing

Omissis

5.6 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Omissis



PARTE SPECIALE

INDICE

Sommario

SEZIONE I. ANALISI DEL RISCHIO DI REATO.....	25
1.1 Gestione del rischio (CoSo Report II)	25
1.2 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro	27
1.3 <i>Focus</i> sulla metodologia di <i>Risk Analysis</i>	28
1.4 Dei singoli Reati	28
1.5 I Reati rilevanti	28
1.5.1 <i>Focus</i> sui Reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 <i>septies</i> D.lgs. 231/2001)	28
1.5.2 <i>Focus</i> sui Reati ambientali (art. 25 <i>undecies</i> D.lgs. 231 / 2001)	28
1.6 Gli altri reati significativi	28
1.6.1 I reati contro la P.A. (Art. 25 D.lgs. n. 231 / 2001)	28
1.6.2 I reati societari (art. 25 <i>ter</i> D.lgs. 231 / 2001)	28
1.6.3 Reati tributari (art. 25 <i>quindiesdecies</i> D.lgs. n. 231 / 2001)	28
Sezione II – ANALISI DEI PROCESSI E DELLE PROCEDURE IN RELAZIONE AI REATI DI CUI AL D. LGS. 231/2001.....	28
2.1 Individuazione delle procedure idonee ad impedire la realizzazione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001	28
2.1.1 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire la realizzazione dei reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 <i>septies</i> D.lgs. 231/2001)	28
2.1.2 Processi sensibili e procedure idonee ad impedire la realizzazione dei reati ambientali (art. 25 <i>undecies</i> D.lgs. 231 / 2001)	28
2.1.3 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25 D.lgs. n. 231 / 2001)	29
2.1.4 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati societari (art. 25 <i>ter</i> D.lgs. 231 / 2001)	29
2.1.5 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati tributari (art. 25 <i>quindiesdecies</i> D.lgs. 231 / 2001)	29

SEZIONE I. ANALISI DEL RISCHIO DI REATO

1.1 Gestione del rischio (CoSo Report II)

Nella redazione del presente Modello si è analizzato il “rischio di gestione” proprio dell’organizzazione aziendale tenendo conto dei “principi generali al *Management*” che sono stati definiti dalla Guardia di Finanza,



nel prosieguo anche solo “GdF”, con circolare n. 83607/2012⁸.

Secondo le indicazioni della GdF il governo dell'azienda si basa sui seguenti elementi principali:

- obiettivi;
- rischi;
- controlli.

Di seguito vengono analizzati detti elementi.

La finalità principale del sistema di controllo interno è quella di assicurare il raggiungimento di obiettivi che siano identificati dalla società, nonché condivisi da tutta l'organizzazione aziendale.

Gli **obiettivi** possono essere strategici, operativi, di *reporting* e di conformità, come meglio descritti nella tabella esplicativa che segue.

Ogni società deve affrontare dei rischi di diversa natura ed ad ogni livello dell'organizzazione.

Il **rischio** deve essere inteso quale elemento sfavorevole che può pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi aziendali dei quali, quelli riferiti alle leggi e regolamenti ex D.Lgs 231/2001, ne costituiscono una parte⁹: quella qui rilevante.

Nessuna società potrà azzerare totalmente il rischio, nell'accezione sopra definita, tuttavia ciascun rischio può essere “gestito” in modo da non compromettere l'operatività aziendale ed il raggiungimento di determinati obiettivi.

L'organo amministrativo deve essere consapevole di quali sono i rischi che minacciano l'organizzazione aziendale e determinare di conseguenza il livello di rischio considerato “accettabile”, impegnandosi a mantenerlo tale a mezzo di azioni mirate di *Risk Management*.

Gli elementi che caratterizzano il rischio sono la “probabilità” del verificarsi dell'evento e il relativo “impatto” che l'evento dannoso può avere sulla organizzazione.

Tali elementi consentono di identificare quali rischi sono significativi per l'azienda, e perciò devono essere presi in considerazione, e quali, invece, hanno una rilevanza minore e possono essere trascurati.

Il Documento CoSO Report II è un esempio di come sono stati catalogati i vari rischi aziendali che sono strettamente collegati agli obiettivi di ciascuna società.

Infine, in relazione al **controllo** la GdF nella propria circolare lo individua come strumento finalizzato al raggiungimento degli obiettivi che l'organizzazione societaria si è prefissata.

Il controllo inoltre elimina o riduce le conseguenze del rischio, rileva il rischio e segnala l'esigenza di un'azione correttiva.

Il controllo può essere svolto in due momenti: dopo aver posto in essere l'azione e, quindi, si ha un controllo

⁸ Circolare che ha trattato diffusamente la composizione del Modello ex D.lgs. 231/2001 dedicando alla stessa il Volume III, che così recita a pagina 76: “*Ai fini dell'elaborazione dei Modelli, che devono essere costruiti secondo uno schema che riprenda i processi di risk assessment e risk management normalmente attuati nelle imprese, la relazione illustrativa evidenzia come la normativa preveda una maggior tipizzazione dei modelli validi per i vertici, come risulta dal disposto dell'art. 6, comma 2, che tratteggia un modello ben strutturato, con un contenuto minimo obbligatorio e non derogabile*”.

⁹ Cfr. Documento CoSO II (ERM).

rivelatore o prima di porre in essere l'azione e, quindi, si ha un controllo preventivo.
Di seguito si riporta una tabella riepilogativa di quanto sopra esposto.

<u>OBIETTIVI</u>	<u>Strategici</u> Allineati alla <i>mission</i> aziendale: come l'azienda si adopera per creare valore per i suoi <i>stakeholders</i>	<u>Operativi</u> Riguardano l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali: la <i>performance</i> aziendale	<u>Di Reporting</u> Consistono nel rilascio di informazioni accurate e complete con i fini perseguiti	<u>Conformità</u> Le attività devono essere condotte nel rispetto della legge e del Modello
<u>ERM -Rischi</u> Individua otto componenti del sistema di controllo	<u>Ambiente interno</u> L'organo amministrativo determina il livello di accettabilità del rischio	<u>Definizione</u> Consiste nella determinazione degli obiettivi prima di individuare elementi che ne pregiudicano il conseguimento	<u>Eventi</u> Debbono essere identificati quelli che possono avere impatto sull'azienda	<u>Valutazione dei rischi</u> È l'attività di analisi e gestione dei rischi collegati agli obiettivi
	<u>Risposta al rischio</u> L'organo amministrativo seleziona una serie di azioni per consentire che il rischio possa essere mantenuto ad un livello accettabile	<u>Attività di controllo</u> Consiste nell'implementazione e di procedure e politiche a che le risposte al rischio siano efficaci	<u>Informazioni e comunicazioni</u> Le notizie devono essere pertinenti affinché i destinatari delle stesse adempiano alle proprie responsabilità	<u>Monitoraggi o</u> L'intero processo va monitorato e, se del caso, modificato
<u>Controlli</u>	<u>Controllo rivelatore</u> Dopo aver posto in essere l'azione	<u>Controllo preventivo</u> Prima di porre in essere l'azione		

Per poter individuare i processi e le attività per i quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 occorre procedere ad un'attenta analisi del contesto aziendale e ad una "mappatura dei rischi-reato" c.d. *Risk Assessment*.

Nell'ambito di questa analisi, come indicato, sono stati identificati i soggetti responsabili dei processi e delle attività potenzialmente a rischio ed effettuate delle interviste di dettaglio con l'obiettivo di delineare un quadro completo della realtà aziendale.

Nel paragrafo successivo viene esposta la metodologia utilizzata a tal fine nella redazione del presente Modello.

1.2 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro

Omissis



1.3 Focus sulla metodologia di Risk Analysis

Omissis

1.4 Dei singoli Reati

Omissis

1.5 I Reati rilevanti

1.5.1 Focus sui Reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001)

1.5.2 Focus sui Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231 / 2001)

Omissis

1.6 Gli altri reati significativi

1.6.1 I reati contro la P.A. (Art. 25 D.lgs. n. 231 / 2001)

Omissis

1.6.2 I reati societari (art. 25 ter D.lgs. 231 / 2001)

Omissis

1.6.3 Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.lgs. n. 231 / 2001)

Omissis

Sezione II – ANALISI DEI PROCESSI E DELLE PROCEDURE IN RELAZIONE AI REATI DI CUI AL D. LGS. 231/2001

2.1 Individuazione delle procedure idonee ad impedire la realizzazione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001

Omissis

2.1.1 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire la realizzazione dei reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001)

Omissis

2.1.2 Processi sensibili e procedure idonee ad impedire la realizzazione dei reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231 / 2001)

Omissis



2.1.3 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25 D.lgs. n. 231 / 2001)

Omissis

2.1.4 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati societari (art. 25 ter D.lgs. 231 / 2001)

Omissis

2.1.5 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* D.lgs. 231 / 2001)

Omissis