DOCUMENTO ILLUSTRATIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI

G.B. Trasporti S.p.A.

Adottato dal CdA di G.B. Trasporti S.p.A.
con delibera in data 09.07.2026

GB Trasporti S.p.A.
Società controllata da Italtrans S.p.A.

@ **info@gb-trasporti.com**
info@pec.gb-trasporti.com

T **+39 035 6008044**

www.gb-trasporti.com

Via Ninola, 18
24050 Calcinate (BG) - Italia

Cap. Soc. € 1.460.000 i.v.

CF - P.IVA - Reg. Imp. BG 00686320169

Iscrizione Albo Autotrasportatori
n° BG/1156331/U

SDI SUBM70N

R.E.A. BG 161150

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 derivante da reato 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 condotte illecite mirate a perseguire l'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto legislativo n. 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 dai summenzionati strumenti normativi sovraniazionali, di fonte internazionale e comunitaria, i quali avevano sollecitato gli stati membri alla introduzione, nel diritto interno, di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio in grado di contrastare 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 para-penale 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 da reato degli enti 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 l'applicazione di 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 un sistema di quote, alle quali si aggiungono, per i reati più gravi e qualora siano integrati i requisiti posti dall'art. 13, 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. Nei casi più gravi le sanzioni interdittive possono giungere alla imposizione del divieto di esercitare la stessa attività d'impresa, allorché l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

La sanzione amministrativa a carico dell'ente, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, previo accertamento della sussistenza di tutti i presupposti per il riconoscimento della responsabilità da reato, da attuarsi nell'ambito di un procedimento penale e sotto l'egida delle medesime garanzie che l'ordinamento giuridico riconosce all'imputato persona fisica. Deve quindi essere appurato che sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia stato commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. reati presupposto) e che tale reato sia stato compiuto nell'*interesse o a vantaggio* della società, da parte di un soggetto apicale oppure da un soggetto sottoposto all'altrui direzione e coordinamento, che siano parte dell'ente. È bene evidenziare che qualora l'autore del reato abbia agito perseguendo il proprio *esclusivo* vantaggio (o quello di un soggetto terzo rispetto all'ente), nessuna responsabilità è passibile di insoergere 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, secondo quanto specificato dall'art. 5 del Decreto, 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).*

I soggetti richiamati dalla normativa in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione ed al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico[1]", anziché una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta dal singolo soggetto operante in seno all'ente, piuttosto che alla qualifica della quale il medesimo sia formalmente investito.

Preme 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 le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale": si tratta, come noto, di figure aziendali sempre più diffuse nella realtà economica attuale. Ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un Modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace al fine di prevenire la manifestazione di condotte illecite entro ogni partizione organizzativa e strutturale della Società. È quindi necessario che la Parte Speciale del Modello, dedicata all'analisi dei protocolli elaborati rispetto alle singole categorie di reato, esprima presidi preventivi in relazione ad ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in G.B. Trasporti, prevendendo che l'attività svolta dalla medesima sia monitorata. Tale necessità viene gestita 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.

---

[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.

Sempre con riferimento ai potenziali soggetti attivi del reato presupposto, 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 al Decreto ha precisato che "*la scelta di limitare la responsabilità della societas 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 incoerente la scelta di escludere la responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente soggetto all'altrui controllo e direzione; 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 nei processi decisionali e nelle attività dell'ente.

Ciò impone, come è agevole 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 di 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

Prima di approfondire gli aspetti generali che disciplinano il Modello organizzativo di G.B. Trasporti, è opportuno svolgere un *excursus* incentrato sul perimetri applicativo della normativa e sulle sue evoluzioni dall'adozione del Decreto e sino ad oggi.

[Omissis]

1.3 Il D.lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo BB Holding

[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 una forma di esenzione dalla responsabilità, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorranno le seguenti circostanze:

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 supervisionare il loro agg iornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di co ntrollo;

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 derivante da reato a suo carico.

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 invero necessario che il Modello sia *efficace* ed *effettivo*.

[Omissis]

1.5 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo

Come già si è evidenziato, la sede di accertamento giudiziale della responsabilità degli enti da reato è il Procedimento Penale. La disciplina degli aspetti processuali e quella dei diritti riconosciuti all'ente quale soggetto incolpato in un procedimento penale sono contenuti nel Capo III del D.lgs. 231/01 (artt. 34 e seguenti). La normativa prevede espressamente che, nei confronti dell'ente, trovano applicazione le disposizioni di cui al Codice di procedura penale, ivi incluse quelle che riconoscono garanzie processuali in favore dell'imputato-persona fisica, che sono estese, ove compatibili, anche all'ente-persona giuridica (art. 35 del Decreto).

1.5.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse

L'art. 39 del D.lgs. 231/2001 disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio Legale Rappresentante, "***salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo***".

Ed invero, nel corso di un procedimento penale sussiste il rischio di insorgenza di un **conflitto di interesse** tra la difesa del Legale Rappresentante e quella dell'Ente. Tale problematica, prevista dal legislatore, si manifesta allorché il Legale Rappresentante sia indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica da esso rappresentata. In tale situazione ben può emergere una inconciliabilità tra le esigenze difensive del Legale Rappresentante e quelle dell'Ente. Hanno espressamente affermato le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 33041 del 2015, che, in tale circostanza, è giustificato il sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, possa essere "***produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che***

potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato". La Corte di Cassazione ha ulteriormente specificato, con la sentenza n. 32110 del 2023, che l'ente è chiamato all'interno del proprio Modello organizzativo, a prevedere - in caso di procedimento penale che veda, al contempo, l'incolpazione dell'ente e l'imputazione a carico del Legale Rappresentate per l'illecito presupposto - le modalità di nomina del proprio difensore, per prevenire la manifestazione di un conflitto di interesse di natura processuale tra le rispettive esigenze difensive. Sicché, la normativa e la giurisprudenza di legittimità dispongono, in tutela della persona giuridica, che quest'ultima **non possa essere rappresentata in giudizio dal Legale Rappresentante coimputato**. Pertanto, il Legale Rappresentante imputato **non avrà la facoltà di nominare il difensore dell'Ente nel procedimento**.

[Omissis]

1.6 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.

Si tiene ad evidenziare che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il Modello tiene conto delle peculiarità della realtà produttiva e della struttura organizzativa di 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.

Il Modello sviluppato della Società mira a costituire altresì un importante presidio di rafforzamento dei presidi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

2.1.1 Presentazione della Società

G.B. Trasporti è un'impresa che si occupa di svolgere attività di gestione dell'officina meccanica per riparazione e manutenzione dei mezzi pesanti, anche in favore di società terze appartenenti al medesimo gruppo. In via residuale, e impiegando la minor parte del proprio personale, la Società svolge anche attività

di trasporto con mezzi pesanti, di merci e/o di carburanti per il rifornimento dei mezzi impiegati da altre società del Gruppo.

2.2 Finalità del Modello

Come già si è accennato, il presente documento ha la funzione di circoscrivere e coordinare il sistema - strutturale ed organico - delle procedure e delle attività di controllo (preventive, contestuali e *post factum*) finalizzato, a sua volta, al contenimento del rischio di commissione di Reati all'interno dell'ente. Ciò mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi di controllo.

[Omissis]

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, ivi inclusi coloro che non sono chiamati a svolgere attività che siano risultate sensibili e soggette a rischio-reato all'esito della *Risk Analysis*. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal vertice amministrativo, dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto del Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra* Sezione III – Paragrafo 3.1).

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 persone giuridiche che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a G.B. Trasporti per la realizzazione delle attività aziendali. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente ad attenersi ai principi del Modello nell'esecuzione di qualsivoglia attività svolta contestualmente al rapporto commerciale/collaborativo con G.B. Trasporti.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai *Partner* 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 tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, la regolarità contributiva ed il corretto trattamento del personale, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche. In ogni caso, i fornitori continuativi della Società sono tutti identificati in realtà consolidate ed affidabili.

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'adempimento agli oneri afferenti alla adeguata informazione circa l'avvenuta adozione/aggiornamento del documento, la Società provvederà a rendere il Modello disponibile per la consultazione, in versione ridotta e semplificata "*short*", presso il proprio sito internet ufficiale, il cui indirizzo verrà opportunamente comunicato a tutti i Destinatari, a mezzo di posta elettronica e/o altra modalità ritenuta consona dalla Società.

La formazione del personale, invece, verrà erogata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti ai quali verrà proposta, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta.

A tal fine è predisposto un piano formativo specifico, gestito dall'Organo Amministrativo e dalla funzione risorse umane, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

L'attività formativa riguarda il D.lgs. 231/2001, il Codice etico ed il Modello organizzativo e le *policy* di maggiore rilievo adottate, anche con riguardo all'applicazione del sistema di segnalazione *whistleblowing* ai sensi del D.lgs. 24/2023.

Nella fase dell'adozione del Modello la Società ha svolto specifica formazione, erogata in favore dei soggetti sottoposti al percorso di interviste prodromico alla formazione della *Risk Analysis*. Detta attività ha invero contribuito ad informare e formare i responsabili in merito alle dinamiche della responsabilità degli enti da reato.

A seguito di impattanti modifiche e aggiornamenti del Modello Organizzativo, G.B. Trasporti avrà cura di aggiornare od integrare, ove necessario, l'attività di formazione del personale.

3.1.1 Informativa al Personale Interno

In ossequio a quanto disposto dalla Linee Guida di Confindustria, l'informazione al personale ed ai collaboratori 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 e degli aggiornamenti del presente Modello.

G.B. Trasporti si impegna a diffondere il Modello mediante pubblicazione, in versione ridotta, sul proprio sito internet, oltre che nella rete intranet aziendale (ove sono rinvenibili anche tutte le procedure aziendali ad esso riferibili).

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

L'attività di formazione del personale, organizzata dalla Società, è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

[Omissis]

3.2.1 Attività minime previste per la formazione

[Omissis]

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, 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 sulla implementazione e sull'osservanza del Modello), sia di un potere di iniziativa, volto a stimolare l'eventuale aggiornamento del Modello ed eventuali programmi di formazione del personale.

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 avere una composizione monosoggettiva oppure plurisoggettiva (collegiale).

G.B. Trasporti ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV monocratico, formato da un avvocato esperto in materia di responsabilità degli enti da reato ai sensi del D.lgs. 231/01.

Il componente dell'Organismo è stato quindi identificato in figura una esperta nella responsabilità da reato degli enti, che garantisce un costante monitoraggio della corretta applicazione del Modello, soddisfacendo al contempo i requisiti di indipendenza, autonomia e professionalità nello svolgimento del compito affidato all'Organismo.

La nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, sono di competenza esclusiva 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 nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti vengono soddisfatti garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di *staff* a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, e prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico: il Consiglio di Amministrazione. L'OdV collabora, altresì, direttamente con il Revisore legale.

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dei componenti dell'OdV, in modo da assicurare ad essi un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello).

Pertanto, solo il Consiglio di Amministrazione è a conoscenza delle valutazioni sulla *performance* professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV: il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è

chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (e.g. gestione dei sistemi di sicurezza e prevenzione degli infortuni, campionamento statistico, tecniche di analisi del rischio, conoscenze contabili, metodologie di individuazione di condotte penalmente rilevanti) e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obbiettività di giudizio.

Il componente dell'OdV deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli Organi sociali e con il vertice aziendale, il non essere mai stato imputato in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.lgs. 231/2001.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere o sindaci di G.B. Trasporti;
- conflitti d'interesse, anche potenziali con G.B. Trasporti tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su G.B. Trasporti;
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D.lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta da soggetto indipendente (siano essi interni dell'ente od esterni) rispetto al CdA di G.B. Trasporti, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- vigilare sull'attuazione del Modello e monitorarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'OdV deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un report consuntivo al termine del proprio esercizio.

d) Onorabilità

Sul piano soggettivo, pertanto, l'OdV deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. L'OdV, in virtù dell'attività che è chiamato a svolgere, deve essere dotato della necessaria cultura legale nonché di conoscenze di carattere aziendalistico.

L'OdV deve, come sopra evidenziate, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli Organi sociali ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi, ove necessario, della collaborazione di specialistiche professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto Organismo, il componente riveste il proprio ruolo per anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina, con rinnovo automatico e salvo espresso recesso.

Alla scadenza del mandato l'OdV rimane in carica sino alla effettiva nomina del membro 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, per qualsivoglia ragione, dovesse cessare dalla carica, il Consiglio di Amministrazione provvederà tempestivamente alla sostituzione dello stesso, conferendo nomina ad altro soggetto in possesso dei necessari requisiti.

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

[Omissis]

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;
- monitorarne l'aggiornamento sottoponendone la necessità all'organo gestorio.

[Omissis]

4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV

[Omissis]

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

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

[Omissis]

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. I Destinatari hanno a propria disposizione i sistemi di segnalaizone *whistleblowing* regolarmente implementati dalla Società ai sensi del D.lgs. 24/2023, come meglio descritti alla Sez. V del presente Modello.

L'OdV deve altresì essere informato immediatamente di eventuali segnalazioni ricevute dalla Società ai sensi del D.lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione del segnalante e gestione dei canali interni *whistleblowing*. È quindi fatto obbligo, in capo al Responsabile del Canale Interno delle segnalazioni nominato, di trasmettere senza ritardo all'OdV ogni segnalazione di fatti di reato possibilmente rientranti nell'ambito applicativo del Decreto 231, così come ogni segnalazione di violazioni del Modello organizzativo della Società, o potenziali tali.

Le segnalazioni vengono recepite da G.B. Trasporti tramite un canale telematico, fruito dalla Società per il tramite di *Service* regolarmente contrattualizzato con la società E-Trade, regolato tramite espresso e specifico accordo, in grado di garantire, anche tramite strumenti di crittografia informatica, la riservatezza della persona segnalante. Il Canale Interno di segnalazione adottato dalla Società prevede l'utilizzo di una piattaforma telematica di sengalazione, che consente al dipendente di formulare la propria segnalazione in pieno anonimato, come anche di risalire alla segnalazione inviata al fine di mantenere una interlocuzione costante con il Responsabile che riceve le segnalazioni. G.B. Trasporti gode di un proprio accesso esclusivo al portale telematico adibito alla ricezione delle segnalazioni inerenti al proprio ambito organizzativo.

A ciascuna segnalazione viene attribuito un numero progressivo, al fine di garantire un costante

monitoraggio dell'esito del processo di segnalazione tramite il Canale Interno.

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

L'Organismo di Vigilanza si impegna a gestire le eventuali informazioni condivise con esso tutelando pienamente la riservatezza delle persone coinvolte, e quindi proteggendo sia l'autore della segnalazione che l'eventuale persona segnalata.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, 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 VI (*cfr. infra* par. 6.8);
- procedimenti disciplinari interni avviati a seguito di accertate 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 s ua 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 intese a verificare la commissione di reati-presupposto 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.

L'OdV deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi *ex* D.lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del Modello;
- ogni incidente accaduto che abbia comportato un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni a ca rico di un collaboratore;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento o compromissione ambientale e/o una qu alsivoglia violazione del D.lgs. 152/2006 e s.m.i.

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 e di tutti i soggetti coinvolti in eventuali attività di indagine e verifica.

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 indirizzata all'OdV avviene tramite la casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza, ovvero per tramite del canale telematico di segnalazione atto a garantire la riservatezza dell'autore della comunicazione. Le comunicazioni possono essere formalizzate anche oralmente, in

occasione delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

4.5 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le modalità di funzionamento e l'operatività.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'OdV, ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

4.6 Rapporti con l'Organismo di Vigilanza delle altre società del Gruppo

G.B. Trasporti ha deciso di adottare un OdV monosoggettivo composto da un professionista esterno, esperto in materia di responsabilità da reato degli enti.

Data la struttura del Gruppo nel cui contesto organizzativo la Società è inserita, è auspicabile che vi sia una conoscenza comune stabile e continuativi delle informazioni oggetto di verifica, anche al fine di massimizzare l'efficacia dei controlli. La Società ha quindi inteso nominare un componente che ricopre l'incarico di OdV anche in altre Società del Gruppo.

La scelta di G.B. Trasporti è, quindi, coerente con le menzionate finalità, in quanto l'identità di uno dei membri degli OdV attivi nelle diverse società del Gruppo consente che gli organismi siano al corrente delle modalità di svolgimento delle attività nelle consociate, nonché di eventuali disfunzioni o episodi che possano determinare il verificarsi di un reato presupposto o che, comunque, possa indicare un sintomo di rischio per il corretto funzionamento del Modello.

In tal modo, si garantisce un'uniformità delle attività di controllo e vigilanza sulla corretta applicazione dei Modelli, oltre che una visione di insieme di tutta la realtà operativa del Gruppo.

Tale scelta è opportuna anche alla luce dell'esistenza di Contratti di Servizio, che pure intercorrono tra le diverse società del Gruppo.

Tale sinergia, evidentemente, determina considerevoli ricadute positive anche nella prospettiva di un coordinamento delle attività di controolo, nonché per la coerente applicazione del sistema sanzionatorio.

SEZIONE V. CANALI DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING E PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

5.1 Protezione delle segnalazioni

La Società, conformemente a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 ha implementato una Procedura, a mezzo della quale ciascun dipendente o collaboratore legittimato, 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. La Società ha altresì fatto proprie le indicazioni operative formalizzate da ANAC, con le proprie Linee Guida Linee Guida originariamente emanate con la Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ed aggiornate con la Delibera n. 479 del 26 novembre 2025, nonché con la Linee Guida in materia di implementazione dei canali interni di segnalazione, adottate con la Delibera n. 478 in data 26 novembre 2025.

Le segnalazioni vengono recepite da G.B. Trasporti tramite un canale telematico, fruito dalla Società per il tramite di *Service* regolarmente contrattualizzato a livello di Gruppo e fornito da una società terza specializzata in servizi informatici e gestionali, in grado di garantire, anche tramite strumenti di crittografia

informatica, la piena riservatezza della persona segnalante. Il Canale Interno di segnalazione adottato dalla Società prevede l'utilizzo di una piattaforma telematica di segnalazione, che consente al dipendente di formulare la propria segnalazione eventualmente anche in anonimato, come anche di risalire alla segnalazione inviata al fine di mantenere una interlocuzione costante con il Responsabile che riceve le segnalazioni. G.B. Trasporti gode di un proprio accesso esclusivo al portale telematico adibito alla ricezione delle segnalazioni inerenti al proprio ambito organizzativo.

A ciascuna segnalazione viene attribuito un numero progressivo, al fine di garantire un costante monitoraggio dell'esito del processo di segnalazione tramite il Canale Interno.

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

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 degli organi amministrativi e direttivi che per ogni dipendente o collaboratore del Società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che ritengono si siano verificate in seno all'organizzazione.

In ragione di ciò, ogni dipendente/collaboratore che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio né subire azioni ritorsive in conseguenza di questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

La Società garantisce, in capo all'autore della segnalazione, il riconoscimento di tutte le misure di tutela e protezione disciplinate dal D.lgs. 24/2023 e dalla Direttiva UE 2019/1937. La Società tiene ad evidenziare che, sotto il profilo temporale, l'ambito di operatività di tali tutele non è circoscritto alla durata del rapporto di lavoro, si estende invero anche al periodo successivo allo scioglimento del rapporto di lavoro (e quindi all'*ex* dipendente), ai periodi di prova (inclusi *stage*/tirocini), alla fase di ricerca e selezione del personale (colloquio conoscitivo, nei vari stadi di evoluzione) quanto il rapporto di lavoro non sia ancora stato instaurato. Nondimeno, le misure di tutela, protezione e sostegno sono estese ai c.d. "facilitatori" della segnalazione, ossia a coloro che abbiano coadiuvato l'autore nell'*iter* di segnalazione, come anche alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, ai colleghi di lavoro del segnalante aventi con il medesimo un rapporto abituale, agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali detta persona lavori. È quindi assolutamente **vietato** ogni atto di ritorsione o discriminazione nei confronti della persona che abbia inoltrato una segnalazione tramite i canali all'uopo predisposti.

Il dipendente, tuttavia, deve essere consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, riconosciute come false o pretestuose, né saranno valutate mere rimostranze/lamentele di carattere personale. In tali casi il segnalante non avrà diritto alle tutele previste dalla legge; nondimeno, la Società avvierà il necessario procedimento disciplinare nei confronti di chiunque abbia inoltrato intenzionalmente segnalazioni riportanti accuse false o manifestamente infondate.

G.B. Trasporti incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di adire i canali interni di segnalazione *whistleblowing*, salvo che sia manifesta l'esigenza di fare ricorso ai canali all'uopo stabiliti.

Il superiore gerarchico, se possibile, risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'OdV, in via riservata, ove ciò sia rilevante ai fini del Modello. A tale scopo, il singolo responsabile deve considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'OdV e/o

compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la interlocuzione con il diretto superiore non trovi esito o il dipendente ritenga controindicato comunicare la segnalazione allo stesso direttore, il segnalante ha la facoltà di rivolgersi ai canali interni di segnalazione predisposti ai sensi del D.lgs. 24/2023.

Gli altri Destinatari, in relazione all'attività svolta con G.B. Trasporti, effettuano ogni segnalazione direttamente per il tramite dei Canali di Segnalazione sviluppati ai sensi del D.lgs. 24/2023.

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 circostanziata dei fatti segnalati, con indicazione di tutti i particolari di rilievo (ad esempio il tempo e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, *etc.*);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione viene ritenuta fonte di preoccupazione;
- elementi identificativi del soggetto segnalato (qualora ne sia a conoscenza);
- l'esistenza di eventuali ulteriori testimoni;
- la eventuale precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione/area operativa 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. Anche allo scopo di agevolare la costante interlocuzione con il soggetto chiamato a processare la segnalazione. Permane, naturalmente, nella sua facoltà quella di procedere in anonimato alla segnalazione.

Pertanto, le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) - escluso il requisito della buona fede - debbono fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

In ogni caso, nell'applicazione della suesposta procedura di segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, viene fatta rigorosa applicazione delle seguenti regole:

a) Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di *privacy*, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento prodotto od acquisito nella fase di analisi o valutazione di una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare dichiarazioni possibilmente dannose, per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate, secondo l'iter di gestione della segnalazione previsto dalla Procedura aziendale ed in coerenza con la normativa.

L'eventuale coinvolgimento di terze parti, per ragioni di consulenza tecnico professionale (es. periti, consulenti legali, etc.), impone la predisposizione e la sottoscrizione di un NDA (Non Disclosure Agreement), con il quale le stesse si impegnino a non diffondere alcuna delle informazioni condivise contestualmente all'approfondimento correlato alla segnalazione od alle verifiche richieste dalla Società dal Responsabile dei Canali Interni di segnalazione o dall'OdV.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni esaminate nell'ambito e nell'applicabilità della procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo dal Responsabile nominato. Ed invero, entro sette giorni dall'inoltro della segnalazione dovrà essere dato riscontro della presa in carico della segnalazione. Entro ulteriori tre mesi, invece, dovrà essere dato al segnalante un opportuno riscontro in ordine alle attività intraprese a seguito della segnalazione.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, il Responsabile nominato procede comunque alle afferenti indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società. Qualora la segnalazione abbia una rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/01, l'OdV deve necessariamente essere coinvolto nelle afferenti attività di verifica ed indagine, conservando in ogni caso la propria autonomia e indipendenza nella promozione di atti di ispezione e verifica.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'ambito della gestione di una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di massimo 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV

Come si è già detto, è istituito l'obbligo di informare l'OdV a carico dei Responsabili di Funzione e del Responsabile dei Canali Interni che ricevano una segnalazione rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01 ovvero che attenga ad una violazione del Modello organizzativo.

I Responsabili di Funzione devono riferire all'OdV, anche contestualmente alle attività di *reporting* periodiche, la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001).
I Responsabili di Funzione devono contattare l'OdV tempestivamente in caso di gravi anomalie nel

funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.
I Responsabili di Funzione devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.

5.1.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, ivi comprese le specifiche materie disciplinate dal diritto europeo indicate dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dal Decreto Legislativo n. 24/2023 di recepimento della medesima, dal Codice Etico e dal Modello può essere comunicata all'OdV anche in modo anonimo, secondo le modalità sopra descritte.

G.B. Trasporti suggerisce ai propri collaboratori di prediligere la segnalazione non anonima, salvo che ricorrano specifiche necessità di tutela.

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 dal Responsabile dei Canali Interni di Segnalazione, previo parare dell'OdV qualora quest'ultimo sia stato coinvolto nelle attività di analisi della segnalazione. In ogni caso, ove possibile, sarà fornito riscontro alla persona segnalante.

SEZIONE VI. SISTEMA DISCIPLINARE

[Omissis]

PARTE SPECIALE

SEZIONE I – ANALISI DEL RISCHIO DI REATO

1.1 Gestione del rischio (CoSo Report II)

Ai fini della redazione del presente Modello organizzativo, la Società ha analizzato il "rischio di gestione" caratterizzante la propria organizzazione aziendale, anche tenendo conto dei "principi generali di *Management*" che sono stati definiti dalla Guardia di Finanza, nel prosieguo anche solo "GdF", con la Circolare n. 83607/2012[2].

Secondo le indicazioni della GdF, la *governance* aziendale ruota attorno ai seguenti fattori 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

[2] 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*

siano identificati dalla Società, nonché condivisi da tutta l'organizzazione aziendale, agendo sempre e puntualmente nel rispetto delle norme di legge e dei protocolli di autoregolamentazione che l'ente si pone.

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

Ogni ente, nel perseguimento dei propri obiettivi, si ritrova ad affrontare rischi di diversa natura, passibili di manifestarsi ad ogni livello dell'organizzazione.

I **rischi** consistono nella possibile manifestazione di eventi o circostanze potenzialmente sfavorevoli, che possono pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi aziendali oppure determinare l'insorgere di violazioni, irregolarità e comportare l'applicazione di conseguenti sanzioni a carico dell'ente. Tra i suddetti rischi sono ricompresi quelli correlati alla possibile insorgenza della responsabilità da reato degli enti disciplinata dal D.lgs. 231/2001. Nella presente sede, pertanto, vengono esposte le risultanze delle attività di analisi del rischio, declinato nella propria accezione di **rischio-reato**; detta specifica tipologia di rischio si sostanza, in quanto tale, nella consumazione di un illecito penale commesso nel contesto organizzativo dell'ente nel suo interesse o a suo vantaggio.

Nessun ente ha la possibilità di azzerare totalmente i livelli di rischio correlati all'esercizio delle proprie attività; tuttavia, ciascuna tipologia di rischio può essere "gestita" e mitigata, tramite azioni preventive proporzionate, nella prospettiva di operare nel rispetto della legalità e, al contempo, da non compromettere l'operatività aziendale.

L'organizzazione societaria ha il dovere di agire secondo consapevolezza, prendendo cognizione dei rischi che gravitano attorno all'operatività aziendale e asseverando, di conseguenza, il livello di rischio che specificamente caratterizzano le singole aree di attività. Il passo successivo consiste nell'intervenire in chiave rimediale, adottando protocolli volti a circoscrivere il rischio ad un livello considerato "accettabile", ed impegnandosi a monitorarlo e contrastarlo tramite azioni mirate di *Risk Management*.

I fattori che vengono in rilievo in sede di valutazione del rischio sono la "probabilità" di verificazione dell'evento indesiderato e la relativa "gravità" che caratterizza il suddetto evento dannoso, sia in termini astratti e generali, sia rispetto al riverbero che lo stesso può avere sulla organizzazione. Fondamentale è altresì il grado di "rilevabilità" che un determinato rischio di reato presenta in un determinato contesto aziendale. Tale ultimo criterio valutativo è influenzato da molteplici fattori, come si vedrà in seguito, correlati alla struttura aziendale e alla sua capacità di individuare ed isolare un profilo di rischio.

Tali criteri di valutazione consentono di identificare i rischi significativi per l'azienda, ossia quelli che richiedano maggiori controlli, presidi ed interventi rimediali; nonché di stabilire quali, invece, abbiano una rilevanza minore e possano essere gestiti con minori esigenze di urgenza, pur garantendone il costante monitoraggio.

Il Documento CoSO Report II è un esempio di come sono stati catalogati i vari rischi aziendali che sono

---

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".

strettamente collegati agli obiettivi di ciascuna società.

Il **controllo**, infine, può essere definito come uno strumento di supporto, finalizzato a contribuire al raggiungimento degli obiettivi che l'organizzazione societaria si è prefissata.

Il **controllo interno**, più specificamente, si compone di molteplici attività che contribuiscono a identificare e a ridurre le conseguenze del rischio, a prevenire la concretizzazione del rischio e a fare emergere l'esigenza di un'eventuale azione preventiva o correttiva.

[Omissis]

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

Tenendo anche conto delle linee guida elaborate da Confindustria, come da ultimo aggiornate nell'anno 2021, la Società ha provveduto a costruire e sviluppare un Modello di organizzazione mirato a regolare e supervisionare le concrete dinamiche che connotano l'attività operativa dell'azienda, ossia tutte le attività svolte all'interno delle proprie strutture organizzative e operative. Ciò al fine di confrontarsi con i "rischi di reato" prospettabili in relazione alla regolare operatività dell'ente, avendo riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato presupposto ricompresa nel D.lgs. 231/2001.

[Omissis]

1.3 *Focus* sulla metodologia di *Risk Analysis*

La Società ha elaborato una Tabella di Analisi del Rischio che è stata redatta sulla base di una precisa metodologia, esplicata in un separato documento allegato al presente Modello.

[Omissis]

1.4 I servizi infragruppo

L'attuale organizzazione del Gruppo BB Holding ha reso necessario per il Gruppo sviluppare e centralizzare alcuni Servizi, al fine di fornire alle società controllate alcuni servizi *Corporate*, con lo scopo di dare vigore alle sinergie tra le società facenti parte del Gruppo e di mantenere un efficiente coordinamento tra le stesse.

1.4.1 I Contratto di servizi in vigore per GB Trasporti

[Omissis]

1.5 Dei singoli Reati

Il presente paragrafo ed i successivi di codesta sezione costituiscono un approfondimento giuridico sulle fattispecie risultate rilevanti all'esito dell'analisi dei rischi.

[Omissis]

1.6 I Reati rilevanti

[Omissis]

SEZIONE II – ANALISI DEI PROCESSI E DEI PROTOCOLLI MIRATI A PREVENIRE REATI DI CUI AL D.LGS. 231/2001

2.1 Individuazione dei protocolli volti a prevenire la realizzazione dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001

Il presente paragrafo è mirato a disciplinare i comportamenti che possono essere posti in essere dai dipendenti di GB e dai Destinatari del presente Modello.

Obiettivo di questa prima parte del paragrafo è indicare i presidi minimi dell'organizzazione aziendale volti a prevenire la commissione di ogni Reato presupposto ai sensi del D.lgs. 231/01 e, più in generale, di ogni condotta contraria ai principi di cui al presente Modello organizzativo.

A tale fine tutti i Destinatari del presente Modello adottano regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Codice Etico e dal Modello, onde prevenire il verificarsi di condotte illecite o negligenti dalle quali possa conseguire la responsabilità penale-amministrativa della Società.

Più specificamente, il presente paragrafo ha lo scopo di:

a) indicare i **principi procedurali** che tutti i Destinatari del presente Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello stesso;

b) fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai Responsabili delle funzioni aziendali, i principi cui devono ispirarsi gli strumenti esecutivi necessari per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Le procedure, frutto dell'implementazione nelle operazioni quotidiane e delle altre attività svolte dalla Società, sono definite nei protocolli operativi e regolamenti interni adottati ad implementazione dei presidi indicati in questa parte del Modello. Parimenti, a dimostrazione della volontà di adempiere alle previsioni di cui al D.lgs. 231/01 e s.m.i., la Società adotta e applica un Sistema di Gestione Aziendale che funge da sottosistema rispetto al Modello Organizzativo, con il supporto di funzioni di consulenza e supporto tecnico afferenti al Gruppo, e mirate a soddisfare i best *standard* internazionali costituiti dalle norme ISO. In particolare, in relazione all'azione di prevenzione degli illeciti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la Società è dotata della certificazione ISO 45001:2023, che garantisce puntuale e continuativo monitoraggio da parte di auditor terzi ed indipendenti nonché una proiezione al miglioramento continuo del Sistema di Gestione.

Al fine di garantire l'ottimale gestione delle attività sensibili al rischio di Reato, la Società ha individuato i seguenti principi cardine (richiamati anche dal Codice Etico), che veicolano criteri di condotta a portata generale, che ispirano i processi decisionali ed operativi della Società. L'osservanza dei principi di seguito esposti è altresì fondamentale nella prospettiva di garantire un idoneo controllo sulle attività sensibili, anche nella prospettiva del contrasto di eventuali condotte illecite. In ragione di ciò, la Società si impegna all'osservanza dei seguenti principi:

- adeguata strutturazione della *governance* societaria, con una coerente attribuzione di compiti e poteri attraverso la corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di schemi autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche in un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni ed i compiti attribuiti e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- divieto di intraprendere alcuna operazione significativa senza la preventiva attività di analisi e la

formale autorizzazione dei vertici amministrativi;

- regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio della Società;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività societarie sensibili al rischio di reato, cosicché:
  - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
  - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili i soggetti che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
  - siano definite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
  - siano documentate le attività di controllo e supervisione compiute su ogni qualsivoglia operazione che coinvolga l'utilizzo di risorse economiche o finanziaria, come anche sulle transazioni;
  - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai luoghi, ai dati e ai beni aziendali;
  - sia sempre e comunque garantita la salubrità dei luoghi ove il personale della Società svolge la propria attività;
  - sia garantita, quale interesse primario di GB, l'integrità fisica e la sicurezza delle condizioni di lavoro per tutti i soggetti afferenti alla Società;
  - sia garantito il rispetto del Testo Unico Ambientale, D.lgs. 152/06, e delle altre normative, comprese le prescrizioni autorizzative destinate a disciplinare la gestione degli impianti e degli immobili afferenti alla Società;
  - sia garantita la capacità reattiva della Società ad ogni eventuale situazione di allarme, con la strutturazione di meccanismi analitici e rimediali intesi a correggere ogni situazione di irregolarità eventualmente rilevata.

I principi e le procedure sopra descritte sono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e l'osservanza dei medesimi rappresenta un presidio indispensabile anche nell'ottica di prevenire la verificazione di reati-presupposto richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali, con speciale riguardo a quelle risultate, a seguito di *Risk Analysis*, maggiormente soggette al rischio-reato.

I predetti principi costituiscono anche il riferimento sulla base del quale vengono redatte le procedure interne, in modo tale da costituire presidi idonei a mitigare il rischio di commissione di reati. Detti principi ispiratori debbono essere applicati anche nell'esercizio delle prassi operative consuetudinarie non normate da procedure o protocolli estesi per iscritto.

[Omissis]