

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOGC 231 rev. 2 - 2020
---	--	---------------------------

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

INDICE

PARTE GENERALE

- Parte I - Il decreto legislativo n. 231/2001**
- 1 *Premessa normativa al Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 di Autoguidovie S.p.A.*
 - 2 *I modelli di organizzazione gestione e controllo [MOGC 231]*
 - 3 *I reati-presupposto della responsabilità dell'ente*
 - 4 *I soggetti destinatari del d.lgs. n. 231/2001*
 - 5 *Le sanzioni applicabili all'ente*
 - 6 *Le linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa*
- Parte II - La realtà aziendale Autoguidovie S.p.A.**
- 1 *Natura giuridica, attività prevalente e assetto organizzativo di Autoguidovie S.p.A.*
 - 2 *Sistema di deleghe e procure adottato da Autoguidovie S.p.A.*
 - 3 *L'adozione del modello organizzativo ex d. lgs. 231/01 da parte di Autoguidovie S.p.A.*
- Parte III - Il sistema disciplinare**
- 1 *Il sistema disciplinare adottato da Autoguidovie S.p.A. in caso di violazione del MOGC 231*
 - 2 *Sanzioni previste nei confronti del personale dipendente non dirigente*
 - 3 *Sanzioni previste nei confronti dei lavoratori assunti con contratti atipici*
 - 4 *Sanzioni e provvedimenti previsti nei confronti dei dirigenti*
 - 5 *Sanzioni previste nei confronti di amministratori, sindaci e direttori*
 - 6 *Provvedimenti nei confronti del revisore contabile o della Società di revisione*

- 7 *Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società*
- 8 *Soggetti ai quali spetta l'obbligo di rilevare le infrazioni del Modello*

Parte IV - Comunicazione e formazione

1. *Comunicazione*
2. *Formazione ex d. lgs 231/01*

Parte V - L'Organismo di Vigilanza

- 1 *Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza*
- 2 *Compiti dell'Organismo interno di Vigilanza*

Parte VI - Il sistema dei flussi informativi

- 1 *Premessa*
- 2 *Reporting dell'Organismo di vigilanza al C.d.A.*
- 3 *Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza*
- 4 *I responsabili interni*
- 5 *Le modalità di emersione e di rilevamento delle violazioni del MOGC 231 [whistleblowing]*

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Parte I

Il decreto legislativo n. 231/2001

1. Premessa normativa al Modello di organizzazione gestione e controllo previsto dal d.lgs. n. 231/2001 adottato da Autoguidovie S.p.A.

Con l'approvazione del decreto legislativo n. 231/2001 sulla "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" il *corpus* normativo nazionale è stato arricchito da un sistema di responsabilità a carico degli enti collettivi (*id est*, società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni, consorzi,) derivante dalla commissione di condotte tipiche di alcuni reati, tassativamente previsti, commessi nel loro interesse o vantaggio.

Il decreto legislativo n. 231/2001 trova il proprio fondamento nella legge delega n. 300 del 2000, con cui il Parlamento intendeva espressamente perseguire la finalità di allineare la legislazione nazionale al contenuto di alcune convenzioni internazionali in tema di lotta alla corruzione sottoscritte dall'Italia, tra cui a titolo esemplificativo: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1965 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità europea e degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il nucleo essenziale del d.lgs. n. 231/2001 può essere compendiato secondo il seguente paradigma: l'ente collettivo può essere sottoposto a sanzioni quando un determinato reato è commesso:

- (i) nel suo interesse o vantaggio (art. 5, comma 1). Il ricorrere, accanto all'interesse o al vantaggio dell'ente, di un interesse personale dell'autore della condotta illecita non vale ad escludere la sussistenza della responsabilità dell'ente, che è autonoma rispetto a quella del singolo. In proposito, si osserva che la legge chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che può non essere individuato ovvero non essere imputabile.
- (ii) da un soggetto che, nell'effettivo organigramma societario, ricopre una posizione di vertice (rappresentanti, presidente, direttore generale, amministratori e/o direttori di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa – c.d. soggetti in posizioni apicali – art. 5 lett. a) - , ovvero la qualità di dipendente sottoposto alla direzione e vigilanza dei suddetti soggetti apicali (c.d. soggetti sottoposti – art. 5 lett b). Si ritiene che ricadano nella suddetta ultima categoria non solo coloro i quali sono legati all'ente da un vincolo organico, ma anche coloro che, sebbene non sottoposti ad un vincolo di subordinazione, sono poi di fatto assoggettati all'esercizio di un potere di direzione e/o controllo da parte di coloro che si trovano in posizione apicale all'interno dell'ente. Secondo tale linea interpretativa, quindi, rientrano tra i soggetti di cui alla lett. b dell'art. 5, i lavoratori subordinati ma anche i lavoratori parasubordinati individuati dall'art. 409 comma 3 c.p.c. (rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera coordinata e continuativa prevalentemente personale anche non a carattere subordinato). Problemi interpretativi riguardano, invece, soggetti non alle dipendenze dell'ente, come ad esempio collaboratori/consulenti esterni aventi rapporti contrattuali con l'impresa. Superando i contrasti giurisprudenziali sul punto, la società – al fine di dare attuazione al modello nel modo più efficace possibile – ha ritenuto di assoggettare anche i collaboratori esterni ad un sistema di regole preventive.

Il d.lgs. n. 231/2001 prevede che la responsabilità in capo all'ente (che si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato), e per l'effetto il conseguente trattamento sanzionatorio, possano essere esclusi in presenza di determinate condizioni:

- l'ente deve aver previsto un determinato assetto organizzativo e dei canoni comportamentali, in conseguenza dell'adozione e dell'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del fatto illecito previsto come presupposto della responsabilità e su impulso dell'organo di amministrazione,
- inoltre, una volta adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo [MOGC 231], la norma impone che venga istituito un organismo di vigilanza [ODV] con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'effettiva osservanza del modello in seno alla struttura dell'ente collettivo, rilevare la necessità di aggiornamento del MOGC 231, nonché sollecitare eventuali integrazioni e modifiche delle misure preventive contenute nel MOGC 231, funzionali alla minimizzazione degli specifici rischi-reato;
- le misure adottate dall'ente e contenute nel MOGC 231 devono ulteriormente essere state eluse fraudolentemente dagli autori materiali dell'illecito penale;
- nell'operato dell'Organismo di Vigilanza non sia ravvisabile una insufficiente ovvero una omessa vigilanza sul modello;

Il decreto legislativo n. 231/2001 prevede, peraltro, la necessaria cumulabilità delle condizioni innanzi riportate. Diversamente, non ravvisandosi il rispetto delle prefate condizioni, potrà derivarne l'accertamento della responsabilità in capo all'ente da parte dello stesso giudice competente a conoscere e punire gli autori individuali del reato.

Il sistema così delineato è proteso a valorizzare, sia pure con un meccanismo di inversione probatoria, il rispetto in chiave esimente di adeguate e spontanee regole di diligenza fatte proprie dall'ente, finalizzate a prevenire il rischio che determinati reati vengano compiuti, in grado di rendere non rimproverabile all'ente la commissione di un reato previsto quale

presupposto della responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001, consumato da un soggetto formalmente deputato ad incardinarne la politica sociale d'impresa.

In altri termini e con maggior sforzo esplicativo, l'adozione del MOGC 231 consente all'ente di rimuovere la presunzione di colpevolezza, dimostrando di aver fatto tutto ciò che era possibile, nell'ottica del rapporto tra "costi" e benefici, per evitare che il reato, individuato dalla norma come presupposto della sua responsabilità, giungesse a consumazione.

Pertanto, della commissione di uno dei reati di cui sopra può discendere la responsabilità a carico della società solo nel caso in cui alla medesima società possa imputarsi una c.d. 'colpa di organizzazione', vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di controllo interno, nonché, più in generale, la mancata adozione ed attuazione di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il "modello organizzativo" citato), volte a prevenire o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti apicali e subalterni.

Occorre ulteriormente precisare che, se il fatto è stato commesso da amministratori, dirigenti, rappresentanti o preposti (c.d. soggetti in posizione apicale) la colpa si presume e, conseguentemente, spetterà all'ente provarne l'insussistenza. Se, invece, il fatto è stato commesso da dipendenti, la colpa d'organizzazione va provata da parte di chi nel processo penale sostiene l'accusa.

In definitiva, pare oggi potersi affermare che con il d.lgs. n. 231 del 2001 la cultura della prevenzione ha fatto un dirompente ingresso nel sistema di gestione delle imprese, con una innegabile ampia diffusione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dalla normativa sulla *responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*.

2. I modelli di organizzazione gestione e controllo [MOGC 231]

Il modello di organizzazione, gestione e controllo a cui il d.lgs. n. 231/2001 si riferisce, è costituito da un insieme di regole comportamentali con finalità cautelare, adottate

volontariamente dall'ente e tendenti a prevenire il verificarsi degli illeciti penali che costituiscono presupposto della responsabilità dell'ente.

Sopra detta attività preventiva non pare potersi risolvere in una formale adozione di strategie astrattamente idonee a contrastare il rischio-reato, ma dovrà tradursi in un processo continuo e ciclico.

Secondo le disposizioni normative contenute nel decreto, così come delle *best practice* adottate dall'entrata in vigore della norma e condivise dalla giurisprudenza, i MOGC 231 devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli/procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto della responsabilità dell'ente ex d.lgs. 231/2001;
- prevedere obblighi di informazione e relativi flussi nei confronti dell'ODV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC 231;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC 231;
- prevedere canali di comunicazione che consentano segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché relative a violazioni del modello stesso, con garanzia di riservatezza riguardo all'identità del segnalante;

La necessaria attività volta all'identificazione dei possibili rischi a cui la struttura aziendale è esposta, comporta una mappatura delle attività a rischio calibrata sull'effettiva organizzazione, l'ambito territoriale in cui l'ente opera, sui precedenti giudiziari ecc, a cui dovrà far seguito l'identificazione e la valutazione delle effettive possibili modalità commissive degli illeciti, tenendo conto dei comportamenti sia dei soggetti interni che degli interlocutori esterni all'ente.

Conseguentemente, con l'adozione del presente Modello, l'ente redige e fa proprio un MOGC 231 adatto alla propria struttura e alle proprie attività, e dunque esente dal rischio di una censura relativamente alla sua inefficacia e inidoneità a prevenire il verificarsi degli illeciti penali individuati dal d.lgs. 231/2001 come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

L'efficacia e l'idoneità del modello di prevenzione rappresentano l'oggetto dell'eventuale sindacato ad opera del giudice penale nel procedimento volto ad accertare la sussistenza della responsabilità, o meno, in capo all'ente in conseguenza della consumazione di un illecito presupposto previsto dal d.lgs. 231/2001.

Deve a tal proposito fuggirsi l'equivoco secondo il quale la commissione del reato-presupposto possa essere interpretato tout court come sintomo di inadeguatezza ed inefficacia del MOGC 231, secondo il quale la realizzazione del fatto previsto dalla norma come reato e che il modello aveva la funzione di evitare proverebbe l'inidoneità e l'inefficacia del MOGC 231, poiché se così non fosse il reato non si sarebbe potuto verificare.

L'idoneità e l'efficacia del modello dovranno, invece, essere apprezzati secondo un giudizio di prognosi postuma, svolgendo le valutazioni e collocandosi idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui il fatto di reato è stato posto in essere.

3. I reati-presupposto della responsabilità dell'ente

Si è già esposto che il d.lgs. 231/2001 prevede la possibile responsabilità amministrativa dell'ente come diretta conseguenza del verificarsi, ad opera di una persona fisica in relazione con l'ente stesso, di un illecito penale al momento del reato previsto dalla norma come presupposto della responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le previsioni della normativa emanata nel 2001 sono state nel tempo interessate da molteplici e variegati integrazioni ed interventi novativi.

Invero, all'atto della sua emanazione, il d.lgs. 231/2001 era circoscritto ai reati ed illeciti nei rapporti tra privati e pubblica amministrazione, alle fattispecie di frode nelle pubbliche sovvenzioni, di truffa in danno dello Stato o di ente pubblico e all'indebita percezione di finanziamenti, alla corruzione e concussione.

Il catalogo dei reati presupposto, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, è andato con il tempo sempre più ad ampliarsi comprendendo numerose fattispecie di reato, estranee alle previsioni originarie, e pertanto non sempre a queste vicine per omogeneità o interessi giuridicamente protetti, come è ben chiaro dall'esame degli articoli compresi dal 24 al 25-quinquiesdecies, contenuti nella sezione III del d.lgs. n. 231/2001.

Le fattispecie di reato rilevanti in base all'originaria stesura del d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali *corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25*) o contro la fede pubblica (quali *falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*, indicati all'art. 25-bis);
- reati societari (quali *false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati*, indicati all'art. 25-ter);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini, indicati all'art. 25-quater);
- delitti contro la personalità individuale (quali lo *sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù*, indicati all'art. 25-quinquies);

- abusi di mercato (indicati dall'articolo 25-sexies);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (indicati dall'art.25-quater);
- reati transnazionali (come *l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, il traffico di migranti* ed alcuni reati di intralcio alla giustizia se rivestono carattere di transnazionalità);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- *ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale (art. 25-octies);
- reati informatici ed illecito trattamento dei dati, c.d. "cybercrime" (art. 24-bis);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis);
- reati in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali ed inquinamento del mare da parte delle navi (art. 25-undecies);
- impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25-duodecies);
- reati a matrice o ispirazione razzista o xenofoba (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

4. I soggetti destinatari del d.lgs. n. 231/2001

L'art. 1, comma II del d.lgs. n. 231/2001, nell'individuare l'ambito di applicazione delle disposizioni sulla responsabilità amministrativa a carico degli enti, prevede che le disposizioni in esso contenute trovino applicazione e siano destinate agli *“enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*,

La lettura del comma III di prefata norma esclude che il d.lgs. 231/2001 possa trovare applicazione nei confronti dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e di quelli che svolgono un pubblico servizio sprovvisti di finalità di lucro, nonché di quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

D'altra parte, secondo interpretazione oggi pacifica, il decreto assoggetta a responsabilità gli enti che, seppure pubblici, operino orientati dal fine di lucro e conformandosi ad una gestione tendente a criteri di economicità, sottoposti ad uno statuto e con veste privatistici.

5. Le sanzioni applicabili all'ente

Il trattamento sanzionatorio applicabile all'ente, derivante da illecito amministrativo dipendente dal reato della persona fisica, risulta stabilito all'art. 9 del d.lgs. n. 231/2001, in forza del quale è possibile distinguere tra:

- sanzione pecuniaria
- sanzione interdittiva
- confisca
- pubblicazione della sentenza

Deve sin d'ora tenersi in considerazione che il procedimento volto all'accertamento della responsabilità e alla successiva applicazione delle sanzioni è interamente devoluto alla cognizione del giudice penale, secondo il rito previsto dal codice di procedura penale.

Prima di procedere con una sommaria esposizione delle sanzioni applicabili all'ente, deve sottolinearsi come il tenore afflittivo dell'intero arsenale sanzionatorio a disposizione del giudice è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, già nella fase delle indagini preliminari.

La sanzione pecuniaria è indefettibile in caso di condanna a seguito dell'accertamento della responsabilità amministrativa a carico dell'ente. La sua quantificazione, all'interno di un minimo e di un massimo stabiliti dalla norma di riferimento ed espressi in *numero di quote*, avviene in ragione di un duplice ordine di parametri:

- determinazione del valore monetario della singola *quota*, avuto riguardo alle condizioni economico-patrimoniali dell'ente;
- ponderazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare la commissione di ulteriori illeciti, e conseguente determinazione del numero di quote che costituisce la sanzione da applicare;

L'articolato meccanismo di individuazione della sanzione lascia dunque spazi di discrezionalità applicativa al giudice in corrispondenza della gravità oggettiva e soggettiva del fatto, e tiene in considerazione anche la capacità patrimoniale dell'ente.

Affiora per tale via la finalità di prevenzione generale e speciale del disposto legislativo. Invero, i potenziali destinatari del precetto non potranno riporre il proprio affidamento su una eventuale sproporzione tra la sanzione comminata e le condizioni patrimoniali e finanziarie dell'ente, tale da lasciarlo indifferente sul piano patrimoniale, ovvero da rendere vantaggioso comunque l'illecito.

Le sanzioni interdittive, previste all'art. 11 del d.lgs. n. 231/2001 ed applicabili per ipotesi di peculiare gravità, costituiscono uno strumento con forte capacità di dissuasione e/o intimidazione, e possono consistere (i) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, (ii) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla

commissione dell'illecito, (iii) nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, (iv) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi, (v) nel divieto di pubblicizzare beni e servizi resi. Si tratta, con plastica evidenza, di misure in grado di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. In particolare, la sanzione dell'interdizione dallo svolgimento dell'attività viene concepita come *extrema ratio*, in ragione del suo alto grado di invasività

Tuttavia, il d.lgs. n. 231/2001 prevede che nell'ipotesi in cui la sanzione interdittiva sia applicata verso enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità, nel caso in cui dall'interruzione possa derivare un grave pregiudizio alla collettività, ovvero quando l'applicazione di tale sanzione possa causare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, avuto riguardo alle dimensioni dell'ente e alle condizioni economiche del territorio in cui opera, il giudice debba disporre, in luogo della sanzione interdittiva, il commissariamento dell'attività per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che avrebbe applicato, così consentendo la prosecuzione dell'attività, onerando il commissario della riorganizzazione dell'ente con l'adozione di un MOGC 231 idoneo a prevenire il verificarsi di reati presupposto previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

La confisca è configurata nel d.lgs. n. 231/2001 come sanzione autonoma e obbligatoria, che deve essere disposta con la sentenza di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna, infine, può essere ordinata dal giudice solo quando, oltre alla sanzione pecuniaria, venga irrogata anche una sanzione interdittiva e mira a una diffusione a mezzo stampa del dispositivo ed eventualmente di alcuni capi del provvedimento giudiziario, al fine di informare il pubblico e procurare una pubblicità in negativo dell'ente colpevole.

6. Le linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa approvate dal Ministero della Giustizia con riferimento al settore del trasporto pubblico.

L'art. 6, comma terzo, d.lgs. 231/2001 prevede la possibilità che i modelli di organizzazione e gestione siano adottati sulla base di linee guida predisposte dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicate al Ministero della Giustizia.

La società *Autoguidovie S.p.A.*, come da oggetto sociale previsto nello Statuto, svolge attività di gestione dei servizi di trasporto pubblico,

Per tale settore, su iniziativa di Confindustria ed in particolare dell'Associazione datoriale *Asstra*, è stato elaborato un documento denominato “*Codice Etico e di Comportamento e Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali ai sensi del d.lgs. 231/01*” approvato in via definitiva dal Ministero di Giustizia nel 2005 e, a seguito di aggiornamento, nuovamente approvato dal Ministero della Giustizia prima nel 2008 e poi nel 2013 ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 231/2001.

Deve tuttavia ricordarsi che ogni modello di organizzazione e gestione aziendale ai sensi del D.Lgs 231/2001 deve essere redatto con riguardo alla concreta realtà aziendale a cui si riferisce, per tale ragione ben potendo discostarsi dalle Linee Guida.

Autoguidovie S.p.A., quindi, ha realizzato il presente modello organizzativo tenendo a mente la propria realtà organizzativa e funzionale, ed anzitutto il dettato normativo di riferimento.

Parte II

La realtà aziendale Autoguidovie S.p.A.

1. Natura giuridica, attività prevalente e assetto organizzativo di Autoguidovie S.p.A.

Autoguidovie, nata nel 1908, è una società per azioni a capitale privato che da più di 100 anni opera nel trasporto pubblico locale (Tpl), segnatamente nel settore del trasporto su gomma, prevalentemente nelle province di Cremona, Milano, Pavia, Novara, Bologna nell'area urbana del Comune di Milano ed in vari comuni lombardi.

Tale attività di trasporto è svolta sulla base di contratti di servizio stipulati con gli enti pubblici committenti del servizio di trasporto, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 422/1997 nonché dal Regolamento CE 1370/2007.

L'attuale modello di governo societario di Autoguidovie S.p.A. è conforme al sistema di amministrazione e controllo tradizionale e si articola in due organi nominati dall'Assemblea dei Soci, ossia un Consiglio di amministrazione ed un organo di vigilanza formato dal Collegio dei Sindaci. È poi presente, nominato dai Soci, un soggetto incaricato della revisione contabile e della certificazione dei bilanci della Società.

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta il vertice aziendale e, secondo le indicazioni statutarie, è composto da 3 componenti.

Il Consiglio di Amministrazione è titolare dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, con tutte le facoltà per l'attuazione degli scopi sociali che, in via residuale, non siano dalla legge o dallo statuto riservate all'Assemblea dei Soci. Il Consiglio di Amministrazione può delegare ad uno o più amministratori parte delle proprie funzioni, determinando il contenuto e i limiti della delega attribuita.

Ciascun componente del Consiglio di amministrazione può rilasciare e/o revocare procure ai dipendenti della Società per le operazioni riconducibili alle rispettive aree funzionali, ovvero a terzi per singole operazioni.

I componenti del Consiglio di amministrazione durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio relativo all'ultimo anno della carica. I consiglieri cessati sono rieleggibili ai sensi dell'art. 2383 codice civile.

Il Collegio Sindacale svolge, secondo le previsioni di Legge, funzioni di vigilanza sull'amministrazione e sull'osservanza della Legge e dello statuto. Esso è composto da 3 componenti effettivi e 2 componenti supplenti. I membri del Collegio sindacale sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti e le omissioni di questi, fatta comunque salva la loro posizione di garanzia verso i Soci ed i terzi. Ai sindaci è riconosciuta la facoltà di compiere ispezioni e controlli chiedendo all'organo amministrativo notizie ed informazioni sull'andamento gestionale e di precisi affari.

L'attività di revisione dei conti e il controllo contabile sono esercitati da una società di revisione, iscritta nell'apposito registro ed incaricata dall'Assemblea. La società di revisione contabile svolge attività di controllo sulla regolare tenuta delle scritture contabili, nonché sulla corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle predette scritture e sul bilancio di esercizio.

L'organizzazione aziendale interna è definita da un organigramma/fuzionigramma (*allegato*), il cui contenuto descrittivo è da intendersi parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, rappresentando la situazione organizzativa aziendale all'atto di adozione del presente aggiornamento.

L'organico della società, alla data di adozione del presente aggiornamento del Modello, è composto come segue:

Dirigenti	9
Quadri	19
Impiegati	85
Operai – Operatori di esercizio	866

Per compiutamente descrivere la realtà sociale dell'azienda, deve esporsi che Autoguidovie S.p.A. esercita il potere di indirizzo e controllo su MioBus by Autoguidovie S.r.l di cui detiene l'intero capitale sociale. L'oggetto sociale di MioBus by Autoguidovie S.r.l. comprende i servizi di trasporto pubblico di persone, i servizi ripetitivi su percorrenze prestabilite, cosiddetti atipici, mediante l'utilizzo di autoveicoli, i servizi di noleggio autoveicoli con conducente, i servizi di trasporto scolastico, i servizi speciali in genere di ambito comunale e la gestione ed il controllo della sosta. L'attività prevalente di MioBus by Autoguidovie S.r.l. è individuabile, al momento dell'adozione del presente aggiornamento del Modello, nella gestione del servizio di trasporto pubblico locale a chiamata urbano del Comune di Crema.

Inoltre, nel luglio 2019, Autoguidovie ha acquistato tutte le quote del capitale sociale di Società Trasporti Novaresi S.r.l., da tale momento denominata anche Società Trasporti Novaresi S.r.l. a socio unico, azienda che svolge il servizio di Tpl nell'ambito dell'area della Provincia di Novara.

Autoguidovie detiene altresì l'intero capitale sociale di Girobus Viaggi S.r.l., società che svolge attività di agenzia di viaggi e turismo ed è attiva, in particolare, nel settore dei viaggi scolastici e dei soggiorni di studio delle lingue straniere.

Nel 2015 Autoguidovie assume una partecipazione di Dolomiti Bus S.p.A. (in misura pari al 29,50% del capitale sociale), l'azienda a capitale misto pubblico-privato che svolge il servizio di Tpl nel territorio della Provincia di Belluno. Dolomiti Bus conta 220 dipendenti e circa 200 bus, un servizio per oltre 7 milioni di bus/km annui per quasi 10 milioni di passeggeri e un valore della produzione di oltre 27 milioni di euro. Sulla scorta dello Statuto di Dolomiti Bus, il socio pubblico nomina direttamente 3 amministratori su 5, mentre i restanti due sono nominati in Assemblea attraverso il voto dei soli soci privati, fra i quali Autoguidovie ha la maggioranza assoluta delle azioni. L'Amministratore Delegato della società è nominato fra gli amministratori di nomina privata. Dolomiti Bus rientra nel perimetro di consolidamento di Autoguidovie, essendo quest'ultima il socio privato di maggioranza ed anzitutto in ragione di ciò l'Amministratore delegato di Dolomiti Bus e la

conduzione operativa della stessa essendo di sua espressione. Da aprile 2019, Dolomiti Bus è dotata di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001. A seguito di scissione parziale proporzionale di Dolomiti Bus avvenuta nel 2018, Autoguidovie è altresì divenuta titolare di una pari quota di partecipazione al capitale sociale della società di nuova costituzione Immobiliare Dolomiti Bus S.r.l., la cui attività consiste nella gestione degli immobili funzionali all'esercizio del trasporto pubblico locale.

Nel 2016 Autoguidovie entra, con una partecipazione del 48,46%, nel capitale di Atp Esercizio S.r.l., l'azienda che svolge il servizio di Tpl extraurbano della Città Metropolitana di Genova. Atp Esercizio conta 439 dipendenti, un servizio per quasi 9 milioni di bus/km e un valore della produzione di oltre 34 milioni di euro.

Si segnalano altresì le seguenti ulteriori partecipazioni:

- partecipazione in misura del 77,52% al capitale sociale di Azienda Trasporti Intercomunali Nord Ovest Milano S.r.l., società ora posta in liquidazione;
- partecipazione in misura del 5% al capitale sociale di Ataf Gestioni S.r.l., società che svolge i servizi di trasporto pubblico locale nell'area metropolitana Fiorentina e nell'ambito della quale una quota del 70% del capitale sociale è detenuta da Busitalia Sita-Nord S.r.l.. Ataf Gestioni S.r.l. è dotata di un proprio modello organizzativo di gestione e controllo.

Sin d'ora si ritiene che le suddette società controllata MioBus by Autoguidovie S.r.l. e Società Trasporti Novaresi S.r.l. a socio unico, considerata la situazione di controllo e l'analoga attività svolta, sono tenute a conformarsi ai principi del presente MOGC 231 e del Codice Etico, che dovranno pertanto essere portati a conoscenza delle relative strutture societarie, ed essere riferimento per l'eventuale adozione di misure complementari e specifiche rapportate alle peculiarità delle singole aziende. Con riferimento alla controllata

Girobus Viaggi S.r.l. i principi di cui sopra troveranno applicazione per quanto compatibili con l'attività svolta.

Nell'eventualità che Autoguidovie S.p.A. espleti attività per conto di enti terzi (in virtù di convenzioni, contratti, deleghe) sarà tenuta anche in ciò all'osservanza del proprio MOGC 231, e, ove da tali enti terzi richiesto e per quanto non in conflitto con il proprio MOGC 231, anche dei principi dei differenti MOGC 231 degli enti terzi.

2. Sistema delle procure adottato da Autoguidovie S.p.A.

Il conferimento dei poteri avviene in ragione delle esigenze operative aziendali, ed in raccordo con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

La procura è quel negozio giuridico unilaterale, avente rilevanza esterna, con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Il presente modello richiede che le procure siano comunicate ufficialmente al destinatario mediante una lettera d'incarico, redatta su carta intestata della società, da trasmettere al procuratore unitamente all'atto di conferimento della procura, redatto da pubblico ufficiale e contenente le istruzioni, l'oggetto, i limiti di esercizio dei poteri oggetto di procura, il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello organizzativo.

Le procure in corso alla data del presente aggiornamento sono quelle indicate in allegato al presente Modello e pubblicate presso i pubblici registri della competente CCIAA.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ottica del potenziale mutamento dell'organizzazione interna, verifica il sistema di procure per un controllo di coerenza delle stesse con il sistema organizzativo aziendale in occasione delle modificazioni dell'uno o delle altre.

Ogni mutamento al sistema di procure deve essere comunicato all'organismo di vigilanza mediante comunicazione che esponga l'avvenuto conferimento, l'oggetto della stessa e il destinatario del potere di firma. L'Organismo di Vigilanza può segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di valutare eventuali modifiche alle procure, specialmente

nel caso in cui si imponga un loro aggiornamento per effetto di cambiamenti organizzativi nella struttura della Società, ovvero allorché la qualifica del destinatario non trovi corrispondenza con i poteri conferiti.

Il controllo svolto sullo specifico punto dall'Organismo di Vigilanza dev'essere unicamente preordinato a garantire l'adeguata prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/01.

Il Presidente ha la rappresentanza legale della società, tuttavia, la suddetta rappresentanza nonché la firma sociale spettano anche all'Amministratore Delegato, al Consigliere Delegato; e, limitatamente alle operazioni oggetto di procura, anche i procuratori nominati rappresentano la Società.

Le competenze dei Responsabili di Esercizio / Gestori dei Trasporti sono definite dalla normativa di settore (rif. DPR 753/1980 e Reg. UE 1071/2009); la normativa relativa all'incarico di Responsabile di Esercizio prevede la nomina di un soggetto con l'incarico di sostituto in caso di temporanea assenza. Analogamente sono definite dalla Legge le competenze del Responsabile di officina, all'identificazione del quale provvede il CdA con apposita delibera che attribuisce anche i conseguenti poteri.

3. L'adozione del modello organizzativo ex D.lgs. 231/01 da parte di Autoguidovie S.p.A.

Obiettivi perseguiti

La Società, al fine di garantire trasparenza e correttezza alla propria attività, oltre che per accrescere l'immagine d'integrità nei propri *stakeholders*, ha ritenuto di adottare un modello di organizzazione e di gestione come previsto dal d.lgs. n. 231/2001. L'adozione di tale modello, infatti, rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto o comunque nell'interesse

della Società affinché gli stessi adottino comportamenti corretti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati indicati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, unitamente a tutti i suoi allegati, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione che provvede ad ogni suo aggiornamento.

In conformità alla normativa richiamata, il Consiglio di Amministrazione affida all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia nonché sulla corretta applicazione del Modello 231 stesso, e di presidiarne l'aggiornamento attraverso la formulazione di relative proposte motivate.

Le finalità del Modello Organizzativo di gestione e controllo

Con la redazione del Modello organizzativo la Società ha definito un complesso e strutturato organico di principi e di protocolli di controllo, rapportato alle specifiche attività ed esigenze aziendali e mirato a prevenire il compimento dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001. Tramite l'individuazione di processi aziendali "a rischio reato" e l'individuazione dei protocolli di controllo a loro presidio, la Società realizza anche gli obiettivi di:

- introdurre nei soggetti che operano in nome e per conto, o comunque nell'interesse, di essa la consapevolezza che la commissione dei reati presupposto di cui al decreto legislativo 231/2001 costituisce una fonte di responsabilità non solo per il soggetto agente (la persona fisica che li commette) ma anche per la Società stessa, e che per la tutela di quest'ultima è necessario il rispetto del Modello (ossia dei principi, delle procedure e dei protocolli che ne costituiscono il contenuto);
- ribadire che tali forme di illecito sono condannate da Autoguidovie S.p.A. (anche se da tali comportamenti la società possa trarne un qualche apparente vantaggio) poiché contrarie alle norme di Legge oltre che in contrasto con i propri principi etico-sociali;

- permettere di effettuare un monitoraggio continuo sui processi aziendali a rischio reato e di intervenire con tempestività per prevenire o contrastare la commissione dei reati individuati dal decreto.

Struttura del Modello: parte generale e parte speciale in funzione delle diverse aree di reato

Il presente Modello è articolato in due sezioni distinte: “parte generale” e “parte speciale” o - meglio - varie “parti speciali” le quali sono dedicate alle diverse tipologie di reato previste dal decreto.

Nella presente parte generale sono affrontati i seguenti argomenti (v. art. 6):

- i principi generali del decreto n. 231/2001;
- le tematiche riguardanti l’istituzione ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, anche con riguardo ai flussi informativi diretti al medesimo Organismo (ODV) circa l’operatività aziendale;
- la formazione dei destinatari del Modello, da eseguirsi a valle della delibera di approvazione del Modello stesso;
- la diffusione del modello a tutti i livelli aziendali;
- il sistema disciplinare – sanzionatorio, volto a sanzionare le condotte difformi a quanto prescritto nel Modello organizzativo;
- le modalità di individuazione dei processi aziendali a rischio reato, le tecniche di analisi e valutazione dei rischi rilevati, le metodologie di base per la redazione dei protocolli di controllo a presidio dei rischi rilevati.

La Parte Speciale è composta da una serie di capitoli dedicati ai reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e la cui probabilità di accadimento è stata ritenuta rilevante in considerazione della specifica attività svolta dalla società.

In particolare, in base alle risultanze della analisi, individuazione e valutazione dei rischi vengono individuati i seguenti capitoli:

- **Parte Speciale ‘A’** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati previsti dagli artt. 24 e 25 del decreto, ossia per i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- **Parte Speciale ‘B’** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione dei c.d. reati societari di cui all’art. 25-ter del decreto, introdotti con il d.lgs. 61/2001;
- **Parte Speciale ‘C’** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati di cui all’art. 25-octies del decreto, di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex art. 63, co. 3 d.lgs. n. 231 del 21 novembre 2007;
- **Parte Speciale “D”** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati previsti dall’art. 25-*quinqüesdecies* del decreto, ossia per i reati tributari;
- **Parte Speciale “E”** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati di cui all’art. 25-*quinqües* del decreto;
- **Parte Speciale “F”** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati previsti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi dell’art. 25-*septies* del decreto;
- **Parte Speciale “G”** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati ambientali di cui all’art. 25-*undecies* del decreto;
- **Parte Speciale “H”** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati informatici e di trattamento illecito di dati nonché ai reati in tema di violazione del diritto d’autore ex art. 24 bis e 25 novies del Decreto.

Il modello consta, inoltre, dei seguenti allegati:

- **All. 1)** testo del d.lgs. 231/01 aggiornato alla data di adozione del modello;
- **All. 2)** elenco dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001;

- **All. 3)** mappatura ragionata delle attività aziendali a rischio reato ex d.lgs. 231/01 nonché dei reati ritenuti marginali in relazione alla probabilità di accadimento nello specifico contesto societario;
- **All. 4)** Organigramma/funzionigramma aziendale;
- **All. 5)** Sintesi delle Procure rilasciate in favore dei soggetti aziendali;
- **All. 6)** Procedura Whistleblowing;
- **All. 7)** Codice Etico.

Modifiche e integrazioni del Modello

Il presente modello è “atto di emanazione dell’organo dirigente” così come previsto dall’art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, pertanto, anche le successive modifiche e gli aggiornamenti sono demandati all’esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione di Autoguidovie S.p.A.

Sempre al Consiglio di Amministrazione è pertanto affidato il compito, anche eventualmente su proposta dell’Organismo di Vigilanza, di integrare il modello in rapporto all’evoluzione della normativa di riferimento del d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello organizzativo ed il Codice Etico

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/01, costituisce lo strumento base del modello organizzativo su cui impiantare il sistema di controllo di tipo preventivo. Tali principi, in linea di massima, possono essere inseriti in un Codice etico di carattere più generale o, alternativamente, essere oggetto di autonoma previsione (direttive interne *ad hoc*).

La Società ha deciso di adottare un Codice Etico che è, pertanto, un documento ufficiale della stessa, indirizzato a management, personale dipendente, collaboratori e consulenti esterni, partner strategici e/o commerciali, e che esprime gli orientamenti fondamentali della Società stessa di cui si chiede il rispetto a qualsiasi *shareholder*.

Parte III

Il sistema disciplinare

1. Il sistema disciplinare adottato da Autoguidovie S.p.A. in caso di violazione del MOGC 231

Al fine di rafforzare l'effettività del MOGC 231 la normativa impone l'adozione di un sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta e comportamentali contenute nel modello stesso.

Il sistema disciplinare rappresenta, dunque, un elemento costitutivo del MOGC 231, attraverso il quale è rafforzata la forza dissuasiva del sistema di prevenzione dei reati, configurandosi come ulteriore struttura rispetto a quella già prevista per legge, volta a sanzionare in modo mirato i soli comportamenti idonei a far venir meno le misure adottate dall'azienda al fine di minimizzare la possibilità che siano compiuti fatti di reato individuati dalla normativa come presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001.

L'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dal MOGC 231 discende dalla violazione:

- delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- delle procedure operative/protocolli che costituiscono parte integrante del MOGC 231;
- delle ulteriori prescrizioni del MOGC 231;
- delle indicazioni/prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza;

Nessuno dei destinatari del presente MOGC 231 potrà giustificare la propria condotta in violazione del modello, e neppure la gravità di tale condotta potrà essere attenuata e/o giustificata, invocando l'intento di realizzare un apparente interesse o vantaggio di Autoguidovie S.p.A.

Il sistema disciplinare-sanzionatorio interessa il personale dipendente della Società (inclusi dirigenti), ma anche i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci che incorrano in violazioni del MOGC 231. Un meccanismo sanzionatorio è infine previsto anche per tutti coloro che – esterni alla Società - intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con essa.

Al di là delle sanzioni delle quali il Modello prevede l'applicazione, è ferma la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei comportamenti posti in violazione delle prescrizioni del Modello, ivi inclusi i danni causati dall'eventuale applicazione da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal d.lgs. n. 231/01.

Il sistema disciplinare tiene conto delle differenti normative destinate ai dirigenti, ai lavoratori dipendenti, ai terzi che agiscono in nome/per conto della società, nonché della legge n. 300/1970 e dei vigenti CCNL (in particolare Autoferrotranvieri) nonché degli accordi in vigore assunti in sede di contrattazione sindacale aziendale.

Nessuna sanzione può essere irrogata senza aver consentito all'interessato, previa precisa contestazione del fatto addebitato, di esporre per iscritto e con la necessaria assistenza le proprie ragioni.

2. Sanzioni previste nei confronti del personale dipendente non dirigente

Le violazioni da parte del personale dipendente non dirigente con riferimento alle disposizioni contenute nel Codice Etico, delle prescrizioni del MOGC 231, delle procedure operative/protocolli che costituiscono parte integrante del MOGC 231, così come delle indicazioni/prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza (breviter e cumulativamente anche “violazioni del modello”) costituiscono illecito disciplinare.

Pertanto, ai dipendenti che violano quanto sopra sono comminabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel Reg. All. A) al r.d. 148/1931 agli artt. 37 e ss.,

nel rispetto del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità dell'infrazione.

Tenuto conto della tassatività che caratterizza il sistema sanzionatorio previsto per il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri dal cit. r.d. n. 148/1931, saranno punibili quelle condotte integranti le fattispecie espressamente previste negli artt. da 40 a 45 del cit. r.d. n. 148/31 o comunque ad esse riconducibili salva l'ipotesi di destituzione o licenziamento per il quale si vedrà sub lett. f).

In particolare:

- a) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 40 del Reg. all. a) al r.d. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della censura (rimprovero verbale o scritto);
- b) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 41 del Reg. all. a) al r.d. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della multa;
- c) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 42 del Reg. All. A) al r.d. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 43 del Reg. All. A) al r.d. 148/1931, il lavoratore incorre nel provvedimento della proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga;
- e) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia comunque riconducibile alle fattispecie previste

dall'art. 44 del Reg. All. A) al r.d. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della retrocessione;

- f) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 45 del Reg. All. A) al r.d. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della destituzione o licenziamento. Per il caso di destituzione o licenziamento Autoguidovie tiene conto che i comportamenti del lavoratore costituenti gravi violazioni dei doveri fondamentali (fedeltà, rispetto del patrimonio aziendale, reputazione del datore di lavoro) sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno tra le sanzioni previste dalla specifica regolamentazione disciplinare del rapporto e finanche in difetto di affissione del codice disciplinare purché siano osservate le garanzie previste dai commi II e III, della l. n. 300/1970 (cfr. *ex plurimis*, Cass. Civ., sez. lav. sent. nn. 1884/1997; 15912/2004; 16291/2004; 19770/2009). La Società, pertanto, ha inteso applicare la massima sanzione prevista dal r.d. 148/1931 per il caso di condotte osservate dai lavoratori in violazione dei principi e delle regole prescritte nel presente Modello che - ancorché non riconducibili alle fattispecie previste dall'art. 45 del cit. r.d. 148/31 - costituiscano gravi violazioni di doveri fondamentali e siano tali da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con Autoguidovie.

In caso di recidiva entro un anno delle infrazioni previste ai punti *sub c) – d) – e)* la Società potrà dar luogo “all’applicazione della pena di grado immediatamente superiore a quella precedentemente inflitta” (art. 50 reg. all. A al r.d. 148/1931).

I dipendenti sottoposti a procedimento penale per uno dei reati che danno luogo alla destituzione o che comunque trovansi in stato d’arresto, o siano implicati in fatti che possono dar luogo alla retrocessione od alla destituzione, possono essere sospesi in via preventiva dal servizio. (art. 46 reg. all. A al r.d. 148/1931).

Le suddette sanzioni saranno, in ogni caso, applicate nel rispetto della normativa speciale di cui al r.d. 148/1931, ferme restando le garanzie previste a tutela del lavoratore dall'art. 7, commi II e III L. 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Ai sensi dell'art. 38 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931, resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dal dipendente, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori ex d.lgs. 231/01

3. Sanzioni previste nei confronti dei lavoratori assunti con contratti atipici

a) Lavoratori a progetto jobs act

I lavoratori c.d. parasubordinati, fra i quali emerge innanzitutto la figura dei lavoratori a progetto di cui agli artt. 61 e ss. d.lgs. 276/2003, che ha sostituito la precedente previsione dei contratti di collaborazione coordinata continuativa (residuantici ancora per talune espresse ipotesi), proprio per la peculiarità del rapporto in essere con la Società, non di lavoro subordinato ma di collaborazione, sono sottratti al potere disciplinare del datore di lavoro di cui all'art. 2106 c.c.

Per tali soggetti, ai quali si impone comunque di sottostare alle norme regolamentari del Modello, il sistema sanzionatorio di cui all'art. 6, comma II, lett. e) del Decreto trova la propria fonte e disciplina in clausole che sono apposte al contratto al pari di quanto avviene per qualsiasi soggetto esterno alla società (cfr. par. 8.7.).

La disciplina del lavoro a progetto, peraltro, contiene l'espresa previsione della possibilità di una risoluzione anticipata del rapporto *“secondo le diverse causali e modalità... .. stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale”*.

Conformemente alla normativa vigente, quindi, la Società inserisce nei contratti a progetto clausole in ragione delle quali la stessa si riserva la possibilità di recedere

unilateralmente dal contratto nel caso in cui il lavoratore a progetto non adempia l'obbligo di osservare i principi ed i protocolli del Modello.

Per quanto concerne il tipo di sanzioni che sono previste per l'inosservanza del Modello, il cui rispetto è comunque inserito negli obblighi contrattuali, le stesse sono costituite: dalla previsione di penali di natura pecuniaria ex artt. 1382 ss. cc. e dalla risoluzione del contratto in forza dell'art. 67 d.lgs. 276/2003.

b) lavoratori in forza di contratto di somministrazione

I lavoratori dipendenti di altro soggetto, i quali lavorano nell'organizzazione della Società in base ad una delle tipologie di contratto previste dal d.lgs. 276/2003 quali la somministrazione di lavoro, sono chiaramente soggetti unicamente al potere disciplinare del loro datore di lavoro, quindi di un soggetto terzo, rispetto alla Società.

In tale ipotesi, stante comunque la necessità di imporre a tutti i soggetti che operano nella struttura l'osservanza del Modello ed in particolare dato che tali lavoratori devono essere comunque considerati possibili autori di reati presupposto, rientranti nella categoria di cui all'art. 5, comma 1, lett. d del Decreto, la Società ha previsto delle sanzioni in seno al contratto di somministrazione, a carico della società somministrante.

In particolare è previsto che quest'ultima si obblighi a far rispettare il MOGC 231 di Autoguidovie S.p.A. ai propri dipendenti impiegati presso la Società con la conseguenza, in difetto, di pagamento di penali e della risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Sanzioni e provvedimenti previsti nei confronti dei dirigenti

I dirigenti, in considerazione del rapporto fiduciario che li lega alla Società, hanno l'obbligo di rispettare e far rispettare le prescrizioni contenute nel Codice Etico, nel MOGC 231, nelle procedure operative/protocolli che costituiscono parte integrante del MOGC 231, così come le indicazioni/prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Mancando un apparato normativo generale che definisce un sistema disciplinare-sanzionatorio nei confronti del personale dirigente, la Società ha previsto di esplicitare nel contratto individuale una clausola in cui è statuito che la violazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali contenute e richiamate nel Modello costituisce inadempimento che può consentire alla Società di avvalersi del diritto di risolvere anticipatamente il rapporto contrattuale, in ogni caso nel rispetto degli obblighi previsti dal CCNL Dirigenti applicabile.

Nell'ipotesi, invece, di colposa violazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali contenuti nel Modello, la violazione medesima potrà essere annotata nello stato di servizio del dirigente.

Tali infrazioni potranno essere considerate dall'organo amministrativo, ad esempio, in sede di determinazione degli aumenti di compenso o di riconoscimento di premi di risultato, fatti salvi gli scatti d'anzianità previsti dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso, resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria per i danni conseguenti ad illecito commesso dai propri dirigenti, inclusi i danni coincidenti con sanzioni eventualmente subite dalla Società a norma del d.lgs. n. 231/01.

5. Sanzioni previste nei confronti di amministratori, sindaci e direttore generale

La Società valuta con rigore anche le infrazioni del presente Modello attuate dagli amministratori, dal direttore generale (ove nominato) e dai sindaci che sono tenuti a rappresentare l'immagine della Società medesima verso i dipendenti, gli azionisti, gli *stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori di correttezza e trasparenza presuppone che tali valori siano innanzitutto acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali in modo tale da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nell'interesse della Società.

In caso di violazione dei principi di comportamento e regole procedurali previste dal Modello da parte da parte di un **amministratore**, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione agli altri amministratori ed al collegio Sindacale che convocano tempestivamente l'Assemblea dei soci in forza dei poteri a loro espressamente conferiti dalla Legge.

L'Assemblea, quindi, anche in ossequio alla disciplina del Codice Civile che espressamente prevede in capo ad essa un potere di azione nei confronti degli amministratori (art. 2393 ss. c.c.), è l'organo competente a decidere sulle infrazioni al Modello commesse dagli amministratori.

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formula l'eventuale contestazione nei confronti dell'amministratore, delegandone agli altri amministratori o, in subordine, al collegio sindacale la materiale comunicazione all'interessato ed all'Organismo di Vigilanza.

Sempre l'Assemblea, in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, provvede ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, sentito il parere degli altri amministratori e del Collegio sindacale.

Come misura sanzionatoria massima, per le infrazioni al Modello tali da compromettere il rapporto fiduciario tra l'amministratore ed i soci, è prevista la revoca dell'incarico per giusta causa ai sensi dell'art. 2383 comma III c.c., e/o l'esperimento di un'azione di responsabilità.

Qualora le infrazioni riscontrate non siano di tale gravità da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, le sanzioni che potranno essere comminate sono: il richiamo formale scritto e l'intimazione a conformarsi al Modello.

Analogamente il potere sanzionatorio nei confronti dei membri del Collegio Sindacale è sempre previsto in capo all'Assemblea, che nella disciplina dettata dal codice civile

(artt. 2400 e 2407) è chiamata a decidere in merito all'eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

In caso di violazione perpetrata da un componente del Collegio sindacale, l'organismo di vigilanza dovrà darne tempestiva informazione al C.d.A. che convoca l'Assemblea per le decisioni del caso.

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni d'inosservanza della disciplina del Modello ed all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'Assemblea saranno comunicati al Cda che provvederà altresì alla comunicazione della decisione.

Le sanzioni irrogabili possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse già previste per il caso degli amministratori. E' fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del collegio sindacale con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione della normativa di cui al codice civile.

Nei confronti del Direttore Generale, ove nominato, stante il disposto di cui all'art. 2396 c.c., si estenderà quanto sopra espresso per il sistema sanzionatorio previsto per gli amministratori, con riferimento alla peculiare competenza in capo all'Assemblea per le decisioni circa l'irrogazione di provvedimenti in caso d'inosservanza e/o violazione del Modello, sulla base della disciplina codicistica che estende al soggetto in parola le norme previste per gli amministratori.

L'Odv dovrà comunicare la segnalazione concernente eventuali infrazioni del Direttore Generale, ove nominato, al Cda. Il procedimento, per il resto, sarà del tutto analogo a quello delineato per gli amministratori. Anche in tal caso è fatta salva comunque l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti del Direttore Generale, ove nominato, e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria in applicazione delle norme del codice civile.

6. Provvedimenti nei confronti del revisore contabile o della Società di revisione

Nei confronti del soggetto incaricato della revisione legale vale il medesimo apparato sanzionatorio e di relative competenze riferibile ai componenti del Collegio sindacale (cfr. art. 2409-quater c.c.).

In ogni caso, la Società prevede l'inserimento nel contratto con il quale conferisce l'incarico di revisione un'apposita clausola contemplante la possibilità di applicare penali pecuniarie e la risoluzione del rapporto contrattuale, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni, per il caso di inosservanza/violazione del Modello.

7. Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società

L'inosservanza e la violazione del Modello (a partire dai principi guida contenuti nel Codice Etico), da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, può determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole all'interno del rapporto contrattuale sotteso, l'applicazione di penali e/o la risoluzione del rapporto contrattuale stesso, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal d.lgs. 231/01.

La Società, quindi, ha inteso inserire nei nuovi rapporti contrattuali con fornitori e consulenti una dichiarazione del contraente, resa anche per conto dei soggetti che con lo stesso a loro volta collaborano, di conoscenza del contenuto del Codice Etico e della Parte Generale del Modello, con esplicita assunzione dell'obbligo al rispetto dello stesso pena l'applicazione di penali pecuniarie e/o la risoluzione del rapporto contrattuale ed il risarcimento del maggior danno sofferto dalla Società in ragione del comportamento illecito anche derivante dall'applicazione da parte dell'A.G. delle misure previste dal d.lgs. 231/01.

Inoltre, la Società si impegna alla massima diffusione del Codice Etico e della Parte Generale del Modello anche nell'ambito dei rapporti attivi con soggetti diversi e ulteriori rispetto a quelli indicati sopra, effettuando ogni diligente sforzo per l'inserimento di opportuni richiami nell'ambito dei relativi contratti.

8. Soggetti ai quali spetta l'obbligo di rilevare le infrazioni del Modello

Elemento che la Società ritiene importante nella predisposizione del presente sistema sanzionatorio è l'individuazione dei soggetti che possono rilevare la *notitia* della violazione o dell'inosservanza o mancata applicazione delle misure indicate nel Modello e darvi seguito.

L'art. 6, comma I, lett. b) del Decreto, dispone che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli è stato affidato ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo”*.

L'Organismo di Vigilanza, per i compiti demandatigli, è la funzione che più delle altre ha l'occasione di **rilevare** (direttamente o indirettamente attraverso le segnalazioni ricevute, anche anonime) ogni infrazione alle previsioni e discipline del Modello e ciò nei confronti di tutti i soggetti sia di vertice (Amministratore ed eventuali dirigenti) come pure della struttura organizzativa, operativa e di controllo.

Una volta rilevate direttamente le infrazioni o ricevute relative segnalazioni, l'Organismo eseguirà un'istruttoria sul fondamento, le cause, e sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile a prevenire il rischio reato presupposto.

A conclusione degli accertamenti, assumerà le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione segnalata, alle cause della stessa ed eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello.

Nel caso in cui sia ritenuta fondata la segnalazione e/o sia comunque rilevata la necessità di un aggiornamento del Modello al fine di evitare il ripetersi di comportamenti illeciti o comunque non conformi, l'Organismo trasmetterà al Cda la relativa documentazione, corredata di breve report scritto.

Il procedimento innanzi descritto è **autonomo** rispetto ad altri previsti dal Modello stesso o da norme di legge o contratto.

9. Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (whistleblowing)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante, così come previsti dalla Legge, è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di rispettiva competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. E' altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

PARTE IV

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

1. Comunicazione

Informativa ai soggetti aziendali

Al fine di garantire l'efficace attuazione del presente Modello è necessario diffondere una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, presso tutti i relativi destinatari: dagli amministratori sino ai dipendenti ed ai *partners* che intrattengono rapporti con Autoguidovie.

La Società a tal fine s'impegna a:

- comunicare l'avvenuta adozione ed ogni rilevante aggiornamento del Modello a tutte le risorse in organico, in formato elettronico/a mezzo e-mail. La detta comunicazione riporta, altresì, l'indicazione specifica dei luoghi aziendali in cui il Modello è prontamente e liberamente consultabile;
- garantire idonea pubblicità all'adozione del Modello anche nei confronti dei dipendenti non provvisti di postazione informatica di lavoro e di posta elettronica aziendale ed a tal fine provvede all'affissione della comunicazione di avvenuta adozione ed aggiornamento del Modello in luoghi aziendali suscettibili d'assembramento da parte dei detti lavoratori (depositi, officine, mense, spogliatoi). La detta comunicazione riporta l'indicazione specifica dei luoghi in cui il Modello (parti e allegati indicati sopra) è prontamente e liberamente consultabile, e l'invito a prenderne visione;
- garantire che ai neo-assunti il modello sia consegnato attraverso invio in forma elettronica. Laddove l'assunzione riguardi dipendenti sprovvisti di postazione informatica di lavoro, deve essere comunicato per iscritto al neo assunto che la società ha adottato un modello organizzativo ex d.lgs. 231/01 e l'indicazione

specifica dei luoghi in cui esso (parti e allegati indicati sopra) è prontamente e liberamente consultabile, con invito a prenderne visione;

- informare come sopra, circa gli aggiornamenti del Modello;
- pubblicare la parte generale del modello e il codice etico sul sito internet istituzionale, e la parte speciale nella intranet aziendale.

Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

La Società intende promuovere la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali, finanziari, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori.

A tal fine la società fornisce ai *partners* esterni adeguate informative su principi, politiche e procedure adottate dal presente Modello avendo cura d'invitare i medesimi alla lettura integrale del Codice Etico e della Parte Generale del Modello e di indicare il "link" al sito internet dell'azienda ove trovarne e scaricarne il formato elettronico.

In ogni caso, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello (Parte Generale) e di cui al Codice Etico da parte dei terzi destinatari, i contratti di riferimento prevedono l'esplicito riferimento al Modello (Parte Generale) e al Codice Etico, l'inosservanza delle cui norme e principi potrà costituire, nell'ambito dei rapporti con fornitori e consulenti, inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, rilevante anche ai sensi dell'art. 1456 del codice civile.

2. Formazione ex d.lgs. 231/01

Finalità della formazione

Il decreto non identifica, in modo esplicito, la formazione quale componente essenziale di un Modello e non istituisce direttamente, in capo all'ente, un obbligo di formazione verso dirigenti e dipendenti.

La formazione è invece indicata dalle linee guida di settore quale presidio di efficace attuazione del Modello: occorre che sia *“sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in*

funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta”.

Anche le Corti (cfr l’ordinanza GIP Milano 20 settembre 2004 - 9 novembre 2004) riconoscono il valore centrale della formazione (quale specifico protocollo costituente il Modello). A tal fine, **la formazione deve essere differenziata** “a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all’organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno”; il Modello deve inoltre prevedere “il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l’obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione” e opportuni “controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione”.

Pertanto la Società approva di seguito un programma di formazione rivolto al personale. Attendere all’attività formativa è obbligatorio e l’inosservanza dell’obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

Piano formativo: modalità di somministrazione e destinatari

Al fine di garantire l’effettiva conoscenza del Modello e dei suoi allegati, e sensibilizzare il personale sul rispetto delle citate normative, sull’osservanza dei principi e delle prescrizioni previste nel Modello e nel Codice Etico, la Società - in continuità con quanto attuato sin dall’originaria adozione del Modello – dispone specifiche e periodiche attività formative attraverso:

- sessioni in aula con incontri dedicati (*on site*) e/o
- sessioni di *e – learning* (*on line*);

Per quel che concerne i contenuti, i moduli formativi si articolano in:

- una parte istituzionale avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs. 231/01 e reati presupposto), la parte generale del Modello ed il suo funzionamento
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che sia volta a diffondere la conoscenza dei reati presupposto, le fattispecie configurabili

con riferimento alla realtà aziendale di riferimento ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio indicate nella Parte Speciale del modello.

I destinatari di tali moduli formativi sono:

- Tutti i soggetti che rivestono una posizione apicale, in relazione alle unità organizzative riportate nell'organigramma
- Il personale ad essi subordinato, impiegati presso le unità organizzative predette, relativamente alla conoscenza dei reati rilevanti, fatti salvi i lavoratori addetti al movimento ed alla manutenzione comunque destinatari dei programmi di formazione tecnica relativa alle specifiche mansioni loro affidate e per i quali la Società si riserva di promuovere, anche in seguito e su proposta dell'Organismo di Vigilanza, specifiche giornate di incontro per promuovere la conoscenza dei principi basilari del D. lgs. 231/01 e del presente Modello.

La formazione sarà somministrata, inoltre, in tutti i casi in cui, a seguito di novelle normative, si renda opportuno e necessario implementare il modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex D.lgs. 231/01.

Tale formazione avrà ad oggetto:

- la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili con riferimento alla realtà aziendale di riferimento ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio indicate nelle Parti Speciali.

I destinatari saranno:

- Tutti i soggetti che rivestono una posizione apicale, in relazione alle le unità organizzative coinvolte secondo la mappatura dei rischi aggiornata;
- il personale ad essi subordinato, impiegato presso le unità organizzative coinvolte con riferimento alla conoscenza dei reati, fatta eccezione, salvo diversa indicazione dettata dalla tipologia di reati introdotti, dei lavoratori addetti al movimento ed alla manutenzione del materiale rotabile.

La somministrazione della formazione potrà essere *On site* e/o *On line*.

Piano formativo: principi comuni del processo formativo aziendale

La formazione è obbligatoria e, pertanto, deve essere rilevata dall'Organismo di Vigilanza, per il tramite dei membri interni eventualmente previsti, l'attestazione di frequenza dei corsi sia *on site* che *on line*.

L'Organismo di Vigilanza monitora la completa attuazione del piano di formazione ed, altresì, monitora il panorama legislativo relativo al d.lgs. 231/01 ed altre norme giuridiche anche indirettamente ad esso collegate, per verificare l'integrazione del piano formativo di cui al precedente paragrafo nonché l'inserimento di nuovi moduli formativi per effetto dell'inclusione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex D. lgs. 231/01 ove tale inclusione abbia reso necessaria l'implementazione del modello.

Parte V

L'Organismo di Vigilanza

1. Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza.

Il MOGC 231, espressione di un insieme articolato e proceduralizzato di cautele rispetto al rischio di commissione di reati previsti quali presupposto della responsabilità dell'ente, richiede la costituzione e l'attivazione di un soggetto interno a cui sia assegnata la vigilanza sul modello. In base alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001, il soggetto (denominato Organismo di Vigilanza) a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC 231, nonché di segnalare eventuali margini per il rafforzamento dello stesso e richiederne l'aggiornamento, deve essere un organismo della Società (art. 6, co. I, lett. b) dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo.

Destinatario primario dell'attività dell'O.d.V. è il vertice della società a cui l'organo riporta direttamente, ed al quale compete la decisione sulle segnalazioni trasmesse.

Le Linee Guida alle quali il presente modello si ispira suggeriscono che si tratti di un organismo diverso dal vertice aziendale e caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione nonché da onorabilità ed assenza di conflitti d'interesse.

Proprio il requisito dell'autonomia presuppone che l'organismo risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, direttamente al vertice aziendale e che sia titolare unicamente di poteri di sorveglianza e controllo, e dunque gli sia preclusa ogni attività di gestione.

Pertanto, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa applicabile, il C.d.A. di Autoguidovie ha deliberato la costituzione di un organismo di vigilanza che ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento ed attuazione del modello, individuare eventuali interventi correttivi e di miglioramento e proporre gli eventuali aggiornamenti.

L'Organismo individuato viene collocato nell'organigramma nella posizione più elevata, in maniera tale da garantirne l'indipendenza qualunque funzione aziendale e consentire una diretta informativa nei confronti del C.d.A.

Per adempiere al proprio mandato, l'Organismo di vigilanza può avvalersi della collaborazione sia delle strutture interne di controllo e di servizio già presenti nella realtà aziendale, sia di soggetti esterni.

Le attività poste in essere dall'organismo medesimo non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, e neppure sono soggette ad autorizzazioni o preventiva approvazione.

Al fine di svolgere i propri compiti l'O.d.V. ha garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere tempestivamente informato dalla Direzione della Società (in particolare dal Consiglio di Amministrazione) in ordine aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la società al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di vigilanza può compiere e disporre:

- atti di ispezione;
- audizioni;
- attività di controllo;
- accesso ad atti aziendali riservati e non;
- accesso ad informazioni o dati;
- accesso in aree aziendali;
- accesso a dati contabili comunque in possesso o elaborabili dalla società;
- accesso ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

In ogni caso, all'Organismo di Vigilanza sono trasmessi tempestivamente, anche per il tramite dei membri interni che eventualmente ne facciano parte, le seguenti documentazioni:

- verbali delle attività di audit anche effettuate da terze parti sui processi sensibili interessati da certificazioni.
- verbali delle attività d'ispezione e/o acquisizione di documenti di soggetti pubblici redatti in occasione di attività di controllo e verifica sulle attività aziendali (Guardia di Finanza, Agenzia Entrate, Agenzia Dogane, INPS, ASL, VV.FF., ARPA ecc.);
- verbali di attività di audit effettuate da enti di certificazione sui bilanci;
- segnalazioni di illeciti di origine interna e/o esterna, ivi comprese eventuali notizie di reato, avvisi di chiusura delle indagini preliminari e provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria che afferiscano alla posizione di un soggetto aziendale purché abbiano riguardo a reati presupposto della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01.

L'Organismo ha durata triennale dalla nomina e i membri possono essere rinnovati in carica. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità o decadenza di alcuno dei componenti, il Cda provvederà alla sua sostituzione mediante delibera di nuova nomina.

In tal caso, il componente nominato durerà comunque in carica fino alla scadenza della durata dell'Organismo in carica.

L'organismo di Vigilanza ha sede e domicilio presso la sede legale di Autoguidovie S.p.A.

La nomina dei componenti dell'Organismo della Società è stata effettuata e sarà effettuata per il futuro tenendo conto delle seguenti cause d'ineleggibilità:

- le circostanze di cui all'art. 2382 c.c. (ineleggibilità e decadenza degli amministratori e quelle di cui all'art. 2399 c.c., co. 1 lett. a) e b), (ineleggibilità e decadenza dei sindaci);
- esistenza di condanne penali passate in giudicato che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi;
- la sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001;

E' inoltre facoltà del C.d.A. deliberare la sospensione da membro dell'Organismo nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui al Decreto, anche per fatti non inerenti alla Società, fatta salva la facoltà di una sua reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio ovvero assoluzione in dibattimento.

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza avviene per i sotto elencati motivi:

- qualora si verifichi in corso di mandato anche solo una delle cause d'ineleggibilità o decadenza previste dal paragrafo precedente;
- per l'accertato venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;

La revoca dell'Organismo o di un suo membro compete al Cda che provvede contestualmente alla sua sostituzione nel rispetto delle modalità previste.

2. Compiti dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo, in particolare, è tenuto a:

- promuovere la diffusione a tutti i livelli aziendali del modello, da parte della società;
- promuovere l'adozione del piano formativo dei soggetti aziendali, verificando la necessità di una sua implementazione a seguito di novelle normative;
- verificare costantemente la necessità di aggiornamento del Modello alle modifiche organizzative aziendali ed alle novelle normative, compulsando il C.d.A. a disporre per la sua revisione e/o integrazione ove necessario;
- verificare attraverso l'analisi dei flussi informativi ricevuti, nonché di propria iniziativa, attraverso audit, interviste, analisi documentali etc., il funzionamento e l'adeguatezza del modello organizzativo; qualora, in esito alle verifiche svolte, l'organismo accerti anomalie che siano sintomo di una carenza del sistema di controllo ex d.lgs. n.

231/01 ovvero sintomo di una violazione dei principi del modello da parte di uno o più soggetti aziendali, propone al C.d.A. l'adozione di modifiche al modello ovvero; ed ove verifichi violazioni del Modello dà impulso all'adozione delle relative contromisure previste dal Modello stesso.

Parte VI

IL SISTEMA DEI FLUSSI INFORMATIVI

1. Premessa

Il presente Modello predispone e disciplina specifici flussi informativi relativi alle attività ovvero ad eventi rilevanti rispetto al D.lgs 231/2001, nella consapevolezza che la puntualità e l'efficacia delle informazioni, anzitutto nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, è importante condizione di efficacia del Modello.

Sul punto il d.lgs. n. 231/01 richiede che i modelli prevedano “*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'osservanza e funzionamento dei modelli*” (art. 6, comma II, lett. d), ma non introduce regole specifiche in tema di flussi informativi, lasciando ampio spazio all'autonomia privata.

Nel caso di specie, Autoguidovie S.p.A. ha inteso prevedere due macro categorie di flussi informativi:

- 1 comunicazione dai soggetti aziendali all'Organismo di vigilanza;
- 2 comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza al Cda circa attuazione, adeguatezza e necessità di aggiornamento del modello nonché sugli esiti della verifica di comportamenti coerenti con le prescrizioni in esso contenute;

1. Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza e di verifica sull'efficacia ed effettività del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Tale macro flusso si distingue in due linee di riporto:

- **flussi informativi generali;**

- **flussi informativi speciali per determinate attività aziendali a rischio reato**

Per quanto riguarda i **flussi informativi generali**, l'Organismo di vigilanza deve essere informato immediatamente, mediante apposite segnalazioni scritte, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità della società ai sensi del d.lgs. 231/01 e che siano rilevati autonomamente dai soggetti aziendali o, anche, da soggetti esterni alla Società.

Autoguidovie al fine di agevolare la comunicazione delle predette segnalazioni attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, un'apposita casella di posta elettronica (odv@autoguidovie.it).

Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto in forma cartacea, all'indirizzo: Organismo di vigilanza, Autoguidovie S.p.A., Via Marco Fabio Quintiliano n. 18, Milano.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi tempestivamente, anche per il tramite dei membri interni che eventualmente lo compongono, le seguenti documentazioni:

- verbali delle attività di audit anche effettuate da terze parti sui processi sensibili interessati da certificazioni;
- verbali delle attività d'ispezione e/o acquisizione di documenti di soggetti pubblici redatti in occasione di attività di controllo e verifica sulle attività aziendali (Guardia di Finanza, Agenzia Entrate, Agenzia Dogane, INPS, ASL, VV.FF., ARPA ecc.);
- verbali di attività di audit effettuate da enti di certificazione sui bilanci;
- segnalazioni di illeciti di origine interna e/o esterna, ivi comprese eventuali notizie di reato, avvisi di chiusura delle indagini preliminari e provvedimenti dell'A.G. di ogni tipo che afferiscano alla posizione di un soggetto aziendale e purché abbiano riguardo a reati presupposto della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01.

Vi è, poi, la speciale reportistica continuativa per determinate attività aziendali a rischio reato (**flussi informativi speciali**).

Si tratta di un particolare flusso informativo previsto dai protocolli di **controllo** in ordine a taluni dei processi/attività a rischio individuati in sede di mappatura dei rischi aziendale.

Sono segnalazioni che devono giungere all'organismo di vigilanza in attuazione dei protocolli di controllo previsti a tutela di alcuni dei processi sensibili oggetto della Parte Speciale.

Le modalità e frequenza della circolazione di tali segnalazioni sono individuati, ove effettivamente previste, nei protocolli di controllo di cui si compone la parte speciale, anche mediante allegazione dei format di comunicazione ed individuazione dei responsabili del flusso informativo.

2. Reporting dell'Organismo di vigilanza al C.d.A.

Nell'ambito di tale macro flusso si distinguono due linee di report:

- su base annuale

L'organismo comunica annualmente un resoconto delle attività svolte, nonché il piano delle attività che intende svolgere nel corso dell'anno successivo.

Il report contiene il riepilogo delle risultanze emerse in esito all'esame dei flussi informativi ricevuti dai soggetti aziendali e ad eventuali accertamenti compiuti in ordine ai processi aziendali a rischio reato.

- su base continuativa

L'Organismo informa il C.d.A. sulle conclusioni emerse dall'analisi dei flussi informativi ricevuti e dai controlli eventualmente effettuati sui processi a rischio reato, laddove abbia rilevato particolari situazioni critiche e che richiedano l'intervento del vertice aziendale per l'adozione di eventuali azioni correttive da intraprendere sul MOGC 231, anche, eventualmente, in ordine al soggetto aziendale che abbia tenuto comportamenti difforni rispetto a quanto ivi previsto.

Tali comunicazioni verso il vertice societario devono avvenire sempre in forma scritta, anche mediante supporto elettronico (e-mail), ed essere conservate da parte dell'organismo di vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

In ogni caso, all'organismo di vigilanza può essere sempre richiesto dal C.d.A. di dare comunicazioni o presentare relazioni in merito all'attività svolta anche al di fuori delle ipotesi innanzi citate, così come l'Odv può sempre richiedere di essere ascoltato dal Cda medesimo.

4. Le modalità di emersione e di rilevamento delle violazioni del MOGC 231 [whistleblowing]

L'adeguatezza e l'effettività del modello dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle violazioni, tale da consentire di far emergere tempestivamente le trasgressioni dei canoni comportamentali prescritti, non soltanto nelle loro forme più gravi, ma anche quelle che si traducono in mere deviazioni tali tuttavia nel tempo di dare origine a conseguenze rilevanti per la società.

Autoguidovie S.p.A. assolve all'onere legislativo che impone di prevedere nel MOGC 231 canali di comunicazione che consentano segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché relative a violazioni del modello stesso, con garanzia di riservatezza riguardo all'identità del segnalante.

A tal fine il MOGC 231 prevede

- l'obbligo in capo a tutti i destinatari del MOGC 231 di denunciare tempestivamente le violazioni (anche solo sospette) del modello di cui vengano a conoscenza con riferimento al codice etico, alle procedure operative, pena l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste.
- la possibilità di denunciare tali violazioni direttamente all'OdV attraverso uno specifico canale dotato di misure tali da rendere effettiva la riservatezza del segnalante, ovvero l'anonimato del segnalante, anche tramite l'utilizzo di canali informatici o strutture fisiche.

- l'assicurazione che la segnalazione, salve le conseguenze di eventuali fattispecie diffamatorie o in altro modo illecite, non darà luogo ad alcuna forma di ritorsione.
- la trasmissione delle segnalazioni in parola, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Specifica procedura allegata al MOG individua le modalità per la segnalazione e le prescrizioni a tutela dei segnalanti.