AUTOLINEE FEDERICO SPA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

Adottato dal CdA in data	**5 aprile 2024**
Rev. 1	**23/06//2025**

INDICE

INDICE 2

1. DEFINIZIONI 4

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE 5
- **2.1. I reati e/o illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231** 8
- **2.2. Le sanzioni** 9

3. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 11

4. AUTOLINEE FEDERICO S.P.A. 12
- **4.1. L'attività** 12
- **4.2. Il governo societario e l'assetto organizzativo** 12

5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO 13
- **5.1. La costruzione del Modello Organizzativo** 13
- ***5.1.1 La funzione del Modello Organizzativo*** 15
- **5.2. La struttura del Modello Organizzativo** 15
- ***5.2.1 La Parte Generale e le Parti Speciali*** 15
- ***5.2.2 Il Codice Etico e di comportamento*** 17
- **5.3. Procedure Aziendali e altri strumenti organizzativi** 17
- **5.4. Presidi di controllo ai fini del Decreto 231** 17
- **5.5. Destinatari del Modello 231** 18

6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 231 19
- **6.1. Aggiornamento e adeguamento del Modello 231** 19

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 19
- **7.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza** 19
- **7.2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza** 20
- **7.3. Compenso dell'Organismo di Vigilanza e risorse finanziarie** 22
- **7.4. Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza** 22
- **7.5. Decadenza, recesso e sostituzione** 22
- **7.6. Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza** 23
- **7.7. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza** 24
- **7.8. Regolamento dell'OdV** 26
- **7.9. Piano di Vigilanza annuale dell'OdV** 26
- **7.10. *Reporting* dell'OdV verso i vertici aziendali** 26
- **7.11. Flussi informativi verso l'OdV** 27

8. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 28

9. PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE 29
- **9.1. Programma di informazione** 30
- **9.2. Programma di formazione** ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

10. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO 31
- **10.1 Principi generali** 31
- **10.2 Tipologie di sanzioni** 33

10.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci 33
10.3 Sanzioni per i Dipendenti 34
10.3.1 Dirigenti 34
10.3.2 Impiegati e quadri 34
10.4 Misure nei confronti dei Destinatari terzi 35
10.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni 35
10.5.1 Il procedimento disciplinare nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci 36
10.5.2. Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti 37
10.5.3. Il procedimento nei confronti dei Destinatari terzi 37

ALLEGATI

ALLEGATO 1: Il D. Lgs. 231/01 ed i reati presupposto

ALLEGATO 2: La "Mappa delle aree a rischio reato"

1. DEFINIZIONI

- "Area "a rischio reato"": aree e/o settori aziendali potenzialmente esposti alla commissione di un illecito di cui al Decreto 231;
- "Attività Sensibili": declinazione, per ciascuna delle aree "a rischio reato", delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione di un illecito di cui al Decreto 231.
- "Codice Etico e di comportamento": il codice etico adottato da Federico Autolinee;
- "Decreto 231": il D. Lgs. n. 231 del 2001 contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica dipendente da reato;
- "Destinatari": gli Organi Sociali, i Dipendenti, nonché comunque ogni altro soggetto cui sono rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente Modello 231;
- "Dipendenti": tutti i lavoratori subordinati di Federico Autolinee (compresi i dirigenti);
- "Autolinee Federico" o la "Società": Autolinee Federico S.p.A.;
- "Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* Decreto 231 definite da Confindustria;
- "Modello 231": il presente modello di organizzazione, gestione e controllo emanato ai sensi del Decreto 231 di cui formano parte integrante, fra l'altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento ai sensi del Decreto 231;
- "Organi Sociali": il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- "P.A." o "Pubblica Amministrazione": tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i Ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, esercitano pubblici poteri e/o pubblici servizi disciplinati da norme di diritto pubblico. In tale definizione rientrano altresì:
  - i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
  - i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

- le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i funzionari di Stati esteri;
- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali;

- "Procedure Aziendali": le procedure aziendali adottate dalla Società quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal Modello 231 ed indicate nella ‹‹Mappa delle Aree "a rischio reato"››;
- *"Risk Assessment"*: metodologia di identificazione e analisi dei rischi;
- *"SCAR"*: Società Consortile Autolinee Regionali S.r.l.
- "Segnalazione": comunicazione delle informazioni su condotte illecite o su violazioni del Modello 231 di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- "Sistema Disciplinare": il sistema disciplinare aziendale, adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati/illeciti amministrativi di cui al Decreto 231 e, in generale, dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- *"Stakeholder"*: tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con la Società, come gli azionisti, i clienti, i Dipendenti, ma anche le autorità cui la Società fa riferimento nel suo operare. Più in generale, si considerano *stakeholder* di una società tutti i soggetti che sono a vario titolo interessati all'esistenza e all'operatività della Società ed i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle sue attività;
- "Strumento di pagamento diverso dai contanti": un dispositivo, oggetto o record protetto contro le imitazioni o l'utilizzazione fraudolenta, o una loro combinazione, diverso dalla moneta a corso legale, che, da solo o unitamente a una procedura o a una serie di procedure, permette al titolare o all'utente di trasferire denaro o valore monetario, anche attraverso mezzi di scambio digitali (es. monete elettroniche o valuta virtuale);
- "*Whistleblowing*": Normativa/processo inerente alla gestione delle segnalazioni aventi per oggetto fatti che si ritenga possano essere condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello 231.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di

seguito "Decreto 231"), è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali[1].

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità – denominata "amministrativa", ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale – a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato e/o illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e/o l'illecito amministrativo.

Ai sensi del Decreto 231, l'ente è responsabile per i reati e/o illeciti amministrativi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "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 dello stesso" (i c.d. "soggetti apicali"), di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto 231;

- da "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza" di uno dei c.d. "soggetti apicali" sopra indicati, di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto 231.

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto 231), l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, il meccanismo di attribuzione della responsabilità all'ente varia a seconda che il reato e/o illecito amministrativo presupposto sia stato commesso da soggetti che rivestono posizioni apicali nell'ambito della gestione dell'ente oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

In caso di reato e/o illecito amministrativo commesso da un c.d. "soggetto apicale", l'ente non risponde se (ai sensi dell'art. 6, comma 1, Decreto 231):

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone fisiche hanno commesso il reato e/o illecito amministrativo eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione, attraverso una condotta ingannevole e contraria alla politica d'impresa;

---

[1] La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

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

Diversamente, in caso di commissione del reato e/o illecito amministrativo presupposto da parte di "soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza", l'ente è responsabile se la commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tuttavia, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente, prima della commissione del reato e/o illecito amministrativo, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, esclude di per sé l'inosservanza degli obblighi di vigilanza.

Lo stesso Decreto 231 (art. 6, comma 2) delinea il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati/illeciti amministrativi presupposto;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati/illeciti amministrativi da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati/illeciti amministrativi;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

I modelli devono altresì prevedere, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto 231, misure volte a favorire le segnalazioni di irregolarità o abusi o comunque violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, predisponendo in particolare:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai sottoposti – garantendone la riservatezza circa l'identità – di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2.1. I reati e/o illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231

I reati e illeciti amministrativi che ai sensi del Decreto 231 sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente elencati dal legislatore (per l'elencazione completa delle fattispecie di reato e/o illeciti amministrativi presupposto si rimanda all'*Allegato 1* del Modello 231).

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto 231, la responsabilità amministrativa dell'ente è soggetta al rispetto del **principio di legalità**, in base al quale "*l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*".

In tale prospettiva, in base al disposto del Decreto 231, la responsabilità dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato, consumate o, ai sensi dell'art. 26, tentate:

- **i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24 e 25 ed i reati contro il patrimonio, di cui all'art. 24** (ove riferito agli artt. 640, comma 2, n. 1, 640-*bis* e 640-*ter* c.p.);
- **i c.d. "reati informatici**", di cui all'art. 24-*bis*;
- **i delitti di criminalità organizzata**, di cui all'art. 24-*ter*;
- **i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, di cui all'art. 25-*bis*;
- **i delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'art. 25-*bis*.1;
- **i reati societari**, di cui all'art. 25-*ter*;
- **i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, di cui all'art. 25-*quater*;
- **i delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, di cui all'art. 25-*quater*.1;
- **i delitti contro la personalità individuale**, di cui all'art. 25-*quinquies*;
- **i reati di "abuso di mercato"**, richiamati nell'art. 25-*sexies*;
- **i delitti di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, di cui all'art. 25-*septies*;
- **i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, di cui all'art. 25-*octies*;
- **i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, di cui all'art. 25-*octies.1*;
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25-*novies*;

- **il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, di cui all'art. 25-*decies*;
- **i reati di criminalità organizzata transnazionale,** previsti dagli artt. 3-10 della L. 146/2006;
- **i reati ambientali**, di cui all'art. 25-*undecies*;
- **il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, di cui all'art. 25-*duodecies*;
- **il reato di razzismo e xenofobia**, di cui all'art. 25-*terdecies*;
- **il reato di frode in competizioni sportive**, di cui all'art. 25-*quatuordecies*;
- **i reati tributari**, di cui all'art. *25-quinquiesdecies;*
- **i reati di contrabbando**, di cui all'art. *25-sexiesdecies;*
- **i delitti contro il patrimonio culturale,** di cui all'art. *25-septiesdecies;*
- **i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici,** di cui all'art. 25-*duodevicies;*
- **il reato di inosservanza delle sanzioni interdittive**, di cui all'art. 23.

L'art. 187-*quinquies* del D. Lgs. n. 58 del 1998 ("TU finanza") prevede la responsabilità degli enti anche rispetto agli illeciti amministrativi di cui agli artt. 184 (Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate) e 187-*ter* (Manipolazione del mercato) commessi nel loro interesse o vantaggio.

2.2. Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati possono consistere in:

- **sanzione pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche in via cautelare, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni)[2] che, a loro volta, possono consistere:
    - nell'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
    - nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
    - nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

[2] La legge n. 3/2019 ha modificato l'art. 25, comma 5 del D.Lgs. 231/01 prevedendo che "*nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b)".*

- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto 231, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca;

- **confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato** (e sequestro conservativo, in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

L'art. 25, co. 5-*bis*, prevede, con riferimento ai reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio, una riduzione delle sanzioni interdittive nel caso in cui l'ente, prima della sentenza di primo grado, si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e hanno eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei.

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto 231).

Le sanzioni interdittive si applicano, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti (art. 13).

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva (art. 16).

L'art. 8 del Decreto 231 sancisce il principio di autonomia della responsabilità dell'ente da quella della persona fisica, precisando che la responsabilità dell'ente sussiste anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o nel caso in cui il reato di estingua per una causa diversa dall'amnistia.

3. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del Decreto 231, Confindustria ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (dapprima diffuse in data 7 marzo 2002, poi integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai reati societari, successivamente aggiornate in data 24 maggio 2004, modificate alla luce delle osservazioni del Ministero della Giustizia del 4 dicembre 2004, poi aggiornate in data 31 marzo 2008, nel giugno 2009, nel marzo 2014 e, da ultimo, a fine giugno 2021), nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione o controllo.

Le Linee Guida prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello organizzativo:

- l'identificazione dei rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:

a. codice etico con riferimento ai reati considerati;
b. sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
c. procedure manuali ed informatiche;
d. poteri autorizzativi e di firma;
e. sistemi di controllo integrato;
f. comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di comportamento come eventualmente declinate dal sistema di processi e presidi all'uopo adottato dalla società;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;

- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e la previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo.

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali Linee Guida un valore regolamentare vincolante, l'articolo 6, comma 3, del Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione possano essere adottati *"sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati".*

La Società, pertanto, posto che le Linee Guida costituiscono parametri di riferimento e contengono una serie di indicazioni e misure idonee a rispondere alle esigenze delineate dal legislatore, si è ispirata anche ai principi contenuti all'interno delle stesse nella costruzione del presente Modello 231, implementando costantemente il proprio Modello 231 anche alla luce dei principi contenuti nella versione delle Linee Guida emanate a fine giugno 2021.

4. AUTOLINEE FEDERICO S.P.A.

4.1. L'attività

Autolinee Federico S.p.A. (di seguito, in breve, anche "Autolinee Federico" o "la Società") è una società per azioni che opera nel mercato del trasporto pubblico locale e del privato su gomma, attraverso una propria flotta di autobus.

La Società ha per oggetto le seguenti **principali** attività:

- il servizio di autotrasporti su strada di persone e/o cose in concessione e/o in affidamento sia comunale, sia provinciale, sia regionale, sia statale, con qualunque mezzo, sia in Italia che all'estero;
- il noleggio di autoveicoli in genere con o senza conducente, con assunzione di licenze per il servizio di noleggio da rimessa rilasciato da qualsiasi comune italiano o altro ente preposto sia per autobus che per vetture ed autoveicoli in genere;
- l'impianto e l'esercizio di rimesse ed officine meccaniche per l'assistenza tecnica e la riparazione di autoveicoli in genere sia di proprietà che di terzi;

Per il conseguimento dell'oggetto sociale la società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari, ritenute dal consiglio necessarie ed utili o necessarie; potrà assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo ed affine o connesso al proprio, prestare garanzie reali e non per obbligazioni contratte da terzi.

4.2. Il governo societario e l'assetto organizzativo

Ai sensi dello statuto sociale, la Società è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri: un Presidente, che esercita anche funzioni esecutive in virtù delle deleghe operative a lui conferite dal Consiglio, e due Consiglieri.. Gli Amministratori durano in carica per il periodo determinato dall'atto di nomina, che non potrà essere comunque superiore a tre esercizi, e

scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli Amministratori sono rieleggibili.

La rappresentanza generale della Società e la firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea dei soci ha nominato un Collegio Sindacale composto da tre sindaci e due supplenti.

Al fine di rendere chiari ruoli e responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (c.d. organigramma).

Nell'organigramma sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica di ciascuna funzione aziendale;
- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree.

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato ed è diffuso all'interno della Società a cura della funzione competente.

Autolinee Federico si impegna a promuovere un'adeguata struttura organizzativa e di governance:

- assicurando la disponibilità di appropriate risorse umane e finanziarie;
- rafforzando continuamente l'attenzione sulle tematiche di Salute, Sicurezza e Ambiente;
- promuovendo la formazione costante del proprio personale e l'informazione specifica rispetto ai rischi connessi alle attività lavorative;
- garantendo un approccio di tolleranza zero verso qualunque deviazione dalle regole e dalle procedure.

5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1. La costruzione del Modello Organizzativo

Il presente Modello 231, in linea con quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231, rappresenta il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Autolinee Federico per prevenire il rischio di commissione dei reati/illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del decreto medesimo da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti.

L'attività di costruzione e di successivo aggiornamento del presente Modello 231 si è articolata nelle seguenti fasi:

I) <u>Identificazione delle aree "a rischio reato" e delle relative "Attività Sensibili"</u>

Obiettivo della prima fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree / settori di attività della Società sarebbero potute - in astratto e anche solo in via potenziale - verificarsi fattispecie riconducibili ai reati/illeciti amministrativi presupposto rilevanti ai sensi del Decreto 231.

La suddetta analisi è avvenuta attraverso il previo esame della documentazione aziendale della Società nonché attraverso una serie di interviste (svolte anche mediante l'uso di appositi questionari) ai soggetti-chiave della struttura aziendale. Le interviste sono state mirate a:

- individuare le attività primarie delle singole aree aziendali;
- approfondire il sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse aree aziendali nello svolgimento delle loro attività, sia come rapporti esterni, con particolare riguardo a quelli intrattenuti dalla Società con la Pubblica Amministrazione.

Il risultato ottenuto consiste nella rappresentazione delle aree "a rischio reato" e delle "Attività Sensibili" considerate a rischio – anche meramente potenziale – di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231. I risultati prodotti sono stati formalizzati in un documento di sintesi denominato ‹‹Mappa delle Aree "a rischio reato"››.

II) <u>Potenziali modalità attuative degli illeciti e descrizione del sistema dei controlli preventivi già attivati (c.d. "*As is analysis*")</u>

Nella seconda fase di attività si è proceduto all'analisi delle tipologie di rischio di commissione dei reati presupposto, delle potenziali modalità attuative degli illeciti stessi e dei sistemi di controllo già attivati dalla Società a presidio delle "Attività Sensibili" (es. procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

L'analisi complessiva è formalizzata all'interno dei documenti di "Risk Assessment" elaborati per ciascuna area a rischio, ed ha consentito di identificare i controlli / presidi preventivi già esistenti all'interno delle Società, al fine di poterne valutare – nell'ambito della successiva fase – la capacità di ridurre ad un "livello accettabile" i rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231.

III) <u>Effettuazione dell'analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere (c.d. *"Gap Analysis"*)</u>

Nella terza fase si è proceduto ad un'analisi comparativa tra l'attuale struttura organizzativa e un modello astratto ("*to be*"), definito tenendo conto delle previsioni contenute nel Decreto 231 e di quanto raccomandato dalle Linee Guida, che potrebbe considerarsi idoneo a ridurre ad un "livello accettabile" i rischi di commissione dei reati.

I risultati dell'analisi di cui sopra sono stati illustrati nel documento preparatorio denominato "*Sintesi degli aspetti di miglioramento*" (di seguito, anche, la "***Gap analysis***").

IV) <u>Predisposizione del presente documento</u>

Terminate le attività di analisi preliminare e la stesura dei documenti preparatori sopra descritti, è stata redatta la prima versione del presente documento che descrive il Modello 231 adottato dalla Società. Il

Modello 231 rappresenta un insieme coerente di criteri e/o principi cui si conforma l'organizzazione societaria (attuati e integrati attraverso le Procedure Aziendali ed i Regolamenti Interni, ovvero attraverso gli altri processi e strumenti organizzativi adottati dalla Società) finalizzato alla prevenzione dei reati in conformità alle disposizioni del Decreto 231 e alle Linee Guida.

5.1.1 La funzione del Modello Organizzativo

Il Modello 231 intende promuovere un sistema strutturato ed organico di procedure, regolamenti interni ed attività di controllo volto a razionalizzare lo svolgimento delle attività aziendali, nonché a prevenire il rischio di commissione dei reati/illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Obiettivo del Modello 231 è, quindi, anzitutto quello di radicare negli Organi Sociali, nei Dipendenti e/o comunque nei confronti di qualsiasi soggetto che operi per conto e/o nell'interesse della Società, il rispetto dei principi etici, dei ruoli e delle relative modalità operative.

La Società ha individuato, in particolare, le attività esposte al rischio di reato e predisposto un sistema di procedure, regolamenti e controlli, che costituiscono parte integrante del presente Modello 231, al fine di programmare adeguatamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati/illeciti amministrativi da prevenire e consentire l'adozione tempestiva - da parte della Società stessa - dei provvedimenti e delle cautele più opportune per prevenirne od impedirne la commissione.

Tali prassi e Procedure Aziendali sono diffusi all'interno della Società attraverso specifici meccanismi di comunicazione interna (ad es. la pubblicazione sull'*intranet* aziendale e programmi di informazione / formazione *ad hoc*), e periodicamente aggiornati al fine di accrescere la consapevolezza del valore aziendale, etico e disciplinare del Modello 231 tra coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società.

Per garantire effettività a quanto previsto nel Modello 231, la Società ha altresì adottato un sistema di clausole contrattuali, penali e previsione di risoluzione espresse del contratto laddove il soggetto terzo non si attenga ai principi e alle regole di quanto previsto dal presente Modello.

La Società ha altresì adottato un sistema di sanzioni disciplinari nei confronti dei propri dipendenti. Coerente, utilizzando le norme previste dal contratto collettivo nazionale (CCNL) applicabile, o in codici disciplinari che la società adotterà coerentemente alla normativa giuslavoristica.

5.2. Inoltre, la Società applicherà ai membri degli organi sociali e ai consulenti esterni sanzioni, coerentemente ai singoli contratti o accordi stipulati. La struttura del Modello Organizzativo

5.2.1 La Parte Generale e le Parti Speciali

Il Modello 231 si compone:

- della Parte Generale, nella quale sono individuate e disciplinate le modalità di formazione, la struttura e le componenti essenziali del Modello 231, nonché le modalità di aggiornamento e adeguamento;
- della Parte Speciale che richiama, peraltro, sempre con riferimento a ciascuna categoria di reato, i presidi e i protocolli adottati per attuare ed integrare i criteri e/o principi del presente Modello 231 al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati/illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231;

- degli allegati contenenti n. 1) l'elenco dei "Reati e/o illeciti amministrativi presupposto"; n. 2) la ‹‹Mappa delle Aree "a rischio reato"›› ivi comprese le modalità esemplificative di commissione dei reati e le funzioni aziendali coinvolte.

Il Modello 231 rappresenta, pertanto, un insieme coerente di criteri, principi e disposizioni che: (i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e (ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini del Decreto 231.

Le Parti Speciali di seguito indicate sono dedicate alle categorie di reato del Decreto 231 che, all'esito delle attività di aggiornamento dell'ultimo *risk assessment*, sono state ritenute maggiormente rilevanti in ragione del settore di operatività, dell'organizzazione e dei processi che caratterizzano la Società:

- Reati in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, D.Lgs. 231/01);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis, D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1, D.Lgs. 231/01);
- Reati societari (art. 25 ter, D.Lgs. 231/01);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater, D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies, D.Lgs. 231/01);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies, D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1, D.lgs. 231/01);
- Reati transazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D.Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25 undecies, D.Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies, D.Lgs. 231/01);
- Reati tributari (art 25 quinquiesdecies, D.Lgs. 231/01)
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies, D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 novies, D.Lgs. 231/01).

In relazione alle singole categorie di reato indicate, trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, nel Codice Etico e di comportamento, oltre ai principi di controllo preventivo descritti in ciascuna Parte Speciale e alle regole specifiche, sempre di controllo, stabilite dalle procedure aziendali e da ulteriori controlli che potranno essere suggeriti dall'Organismo di vigilanza.

Per le seguenti categorie di reato contemplate dal Decreto 231, l'esito delle attività di *risk assessment* ha portato a ritenere non rilevanti le seguenti categorie di reato:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1, D.Lgs. 231/01);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies, D.Lgs. 231/01);
- Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies, D.Lgs. 231/01)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies, D. Lgs. 231/01).;
- Reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies, D.Lgs. 231/01);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies, D.Lgs. 231/01.

5.2.2 Il Codice Etico e di comportamento

Le disposizioni contenute nel Codice Etico e di comportamento costituiscono un fondamentale criterio di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative.

Il mancato rispetto delle norme del Codice Etico, così come per il Modello Organizzativo sarà presupposto per l'applicazione del sistema sanzionatorio al paragrafo 10 del presente Modello.

5.3. Procedure Aziendali e altri strumenti organizzativi

Le Procedure Aziendali, laddove necessarie, individueranno le modalità concrete applicative dei principi contenuti nel Modello 231. Le suddette procedure qualora impattino su attività svolta da terzi, saranno portati a conoscenza di questi ultimi.

Le Procedure Aziendali adottate sono volte a soddisfare le esigenze segnalate dalla normativa vigente. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231, infatti, il Modello 231 deve, tra l'altro, soddisfare i seguenti requisiti:

- impostare i criteri e protocolli specifici volti a programmare la formazione ed attuazione delle decisioni della Società in materia di reati da prevenire;
- identificare l'adeguatezza delle condizioni di gestione delle risorse finanziarie al fine di prevenire la commissione di reati;
- impostare flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I criteri e i principi di cui al presente Modello 231 trovano attuazione oltre che mediante le Procedure Aziendali anche attraverso altri strumenti organizzativi adottati dalla Società quali, a mero titolo esemplificativo, l'organigramma, gli ordini di servizio, le procure aziendali e tutti i principi di comportamento comunque adottati e operanti nell'ambito della Società. Procedure Aziendali ed altri strumenti organizzativi non possono in ogni caso derogare ai criteri e/o ai principi indicati nel Modello 231.

5.4. Presidi di controllo ai fini del Decreto 231

La Società si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità

amministrativa dell'ente.

Detti presidi di controllo sono articolati in tre livelli:

- **principi generali di controllo**, cui deve uniformarsi il sistema di controllo interno e di prevenzione **dei** rischi:
  - **sistema dei poteri e sistema organizzativo** formalizzato;
  - **procedure interne formalizzate** ("protocolli") per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
  - **segregazione delle funzioni** tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla le operazioni, affinché nessuno disponga di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti;
  - **tracciabilità**, in quanto i soggetti, le unità organizzative interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- **principi generali di comportamento** volti a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle categorie di reato ritenuta maggiormente rilevante o significativa;
- **principi di controllo preventivi** finalizzati a scongiurare la commissione dei reati in ciascuna delle aree "a rischio reato" mappate e riportate nella Parte Speciale del Modello 231.

5.5. Destinatari del Modello 231

Sono Destinatari del Modello 231 e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una unità organizzativa di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- lavoratori subordinati e collaboratori della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
- chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima;
- consulenti e altre controparti contrattuali, sottoposti alla direzione o vigilanza della Società.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello 231, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico e di comportamento, e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello 231 o il Codice Etico e di comportamento, anche qualora la condotta

sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 231

6.1. Aggiornamento e adeguamento del Modello 231

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231, all'Organismo di Vigilanza (come definito e identificato al successivo paragrafo) è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231. Gli interventi di aggiornamento / adeguamento del Modello 231 potranno essere realizzati in occasione di:

- modifiche normative o significative evoluzioni della giurisprudenza o delle *best practice*;
- eventuali ipotesi di violazione del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo alla luce della *case history* della Società;
- cambiamenti della struttura organizzativa, derivanti anche da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della Società;
- verifica dell'effettività del Modello 231 ovvero della coerenza fra il Modello 231 e i comportamenti concreti dei Destinatari.

A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle relative funzioni aziendali, dovrà identificare e segnalare al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento / adeguamento del Modello 231 comunicando ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento / adeguamento del Modello 231 e fornendo, altresì, indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito al Consiglio di Amministrazione, essendo il Modello 231 un "atto di emanazione dell'organo dirigente" in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231. Le successive modificazioni e integrazioni (anche dovute a modifiche della normativa rilevante e/o ad esigenze derivanti da modifiche organizzative o strutturali della Società) saranno pertanto formalmente adottate dal Consiglio di Amministrazione.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello 231 nonché di proporne / curarne l'aggiornamento è affidato ad un apposito organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del Decreto 231.

Le Linee Guida individuano, quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza, l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione. Tenuto conto di tali requisiti, nonché dei

parametri pure indicati dalle più significative pronunce giurisprudenziali sul punto, Autolinee Federico ha deciso di affidare la funzione di organismo di vigilanza a un organismo:

- Collegiale;
- Composto in maggioranza da membri esterni;
- da membri interni che non abbiano compiti decisionali, o da un componente del Collegio Sindacale;
- che sia dotato delle caratteristiche, dei requisiti e dei poteri di seguito indicati.

L'Organismo di Vigilanza della Società, in particolare, è dotato di:

- **autonomia:** nell'iniziativa di controllo l'OdV gode di piena autonomia da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Società e, in particolare, degli organi dirigenti. L'OdV ha altresì assoluta indipendenza, non sussistendo situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale. L'OdV gode inoltre di piena autonomia finanziaria, disponendo di un *budget* dedicato, dallo stesso individuato e deliberato dal Consiglio di Amministrazione;
- **professionalità:** tutti i membri devono avere specifiche competenze professionali in materia di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, disponendo di conoscenza di tecniche specifiche, in particolare in materia penalistica, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati;
- **continuità di azione:** l'Organismo di Vigilanza si dedica con continuità all'attività di vigilanza sul Modello 231 ed è privo di mansioni operative che possano portarlo ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- legittimazione espressa ad **avvalersi di ogni funzione aziendale** e di soggetti esterni all'organizzazione dell'impresa (consulenti, società di revisione, ecc.);
- **possibilità di interpellare** parimenti tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, anche se esterni all'organizzazione dell'impresa (consulenti, società di revisione, ecc.), senza dover richiedere autorizzazioni ai vertici aziendali.

7.2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti la cui permanenza dovrà essere verificata per tutta la durata dell'incarico.

In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità o decadenza dei membri dell'OdV:

1. la pronuncia di sentenze di condanna e sentenze di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p. (anche non passate in giudicato) per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231 o per reati della stessa indole (es. reati tributari, reati fallimentari ecc.);

2. l'avvenuta condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

3. l'applicazione di misure cautelari personali in relazione a uno dei reati previsti dal Decreto 231 o per reati della stessa indole (es. reati fallimentari, reati contro il patrimonio ecc.);

4. l'interdizione, l'inabilitazione o il fallimento di un componente dell'OdV;

5. la sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale[3];

6. l'attribuzione di funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del gruppo cui appartiene la Società;

7. l'aver instaurato un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale OdV;

8. la sussistenza di vincoli di parentela o affinità entro il quarto grado con i membri degli organi sociali o i vertici aziendali.

All'atto del conferimento dell'incarico, l'OdV dovrà rilasciare una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza delle suddette cause di ineleggibilità e l'impegno a informare la Società in merito all'eventuale sopravvenire di una di esse.

Ciascun membro e/o il membro unico dell'OdV dovrà pertanto presentare personalmente un profilo etico di indiscutibile valore, essere destinatario di un forte *commitment* da parte dell'organizzazione aziendale ed avere oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso di qualità tecniche di pregio.

In particolare, poi, a livello di competenze, l'Organismo di Vigilanza dovrà garantire nel suo complesso:

- conoscenza della struttura organizzativa della Società e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'*internal auditing*;

[3] Vedi Linee Guida. Il pagamento di un compenso alla persona, interna od esterna all'ente, non costituisce necessariamente causa di "dipendenza". Le Linee Guida precisano che, nel caso di composizione mista dell'organismo di vigilanza, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'organismo di vigilanza dovrà essere valutato nella sua globalità.

- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

L'OdV deve adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle specifiche competenze improntando il proprio operato a principi di autonomia e indipendenza.

L'OdV é altresì tenuto a mantenere il segreto in merito alle informazioni apprese nello svolgimento della loro attività.

Inoltre, come chiarito dal parere dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali del 12 maggio 2020, relativo alla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, D.Lgs. n. 231/2001, i componenti dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere autorizzati al trattamento dei dati personali, in conformità a quanto previsto dall'art. 29 GDPR e dall'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Tutti gli eventuali componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di legge loro imposti per l'espletamento dell'incarico a meno che i membri immuni da colpa abbiano fatto rilevare il proprio dissenso e ne abbiano tempestivamente informato il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

7.3. Compenso dell'Organismo di Vigilanza e risorse finanziarie

Il compenso spettante a all'OdV è stabilito all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione o con delibera successiva.

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la sua operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di garantire effettiva autonomia all'OdV, provvede a dotarlo – su indicazione dello stesso OdV – di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. Dell'utilizzo di tale fondo o della necessità di integrazione per l'anno successivo, l'OdV dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del report periodico al Consiglio di Amministrazione.

7.4. Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire continuità e autonomia, il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV per un periodo almeno pari a tre esercizi e i singoli membri non potranno rimanere in carica per un periodo superiore a nove anni.

7.5. Decadenza, recesso e sostituzione

Ove un componente dell'OdV incorra in una delle cause di ineleggibilità, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina di un nuovo componente dell'OdV fatta salva, in ogni caso, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre – per le cause di decadenza di cui ai precedenti punti 1 e 2 del

paragrafo 7.3. – la sola sospensione dei poteri del componente interessato e la nomina di un nuovo componente dell'OdV *ad interim*, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

Ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico conferitogli e dovrà darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Presidente del Collegio Sindacale con un preavviso di almeno tre mesi. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui sarebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

7.6. Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dei membri dell'OdV compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. Essa potrà avvenire soltanto per giusta causa ovvero nei casi di sopravvenuta impossibilità o quando vengano meno, in capo ai membri dello stesso, i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e/o di relazioni di parentela con gli Organi Sociali e con il vertice aziendale oppure, per i membri interni, allorquando cessi il rapporto contrattuale con Autolinee Federico.

A tal proposito, per "giusta causa" di revoca dei componenti dell'OdV dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- le dimissioni o il licenziamento del soggetto cui è affidata la funzione di OdV per motivi non attinenti all'esercizio della funzione dell'OdV, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'OdV;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, quale – a titolo meramente esemplificativo – l'omessa redazione per il Consiglio di Amministrazione del rapporto scritto e della relazione annuale descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate, ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato, ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di eventuali violazioni del Modello 231 e/o situazioni a rischio reato;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), del Decreto 231, risultante da una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto 231, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento". Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un OdV ad interim, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato;
- l'intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'OdV;
- la violazione del Modello 231 o del Codice Etico.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui avrebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

7.7. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello 231, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto 231 e, segnatamente, per lo svolgimento dei seguenti compiti:

- verificare l'efficacia del Modello 231, ossia sulla sua reale capacità di prevenire in linea di massima i comportamenti vietati, proponendo – laddove ritenuto necessario – eventuali aggiornamenti del Modello 231, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa e/o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- effettuare un controllo sistemico continuativo sulle regole cautelari predisposte e sul loro rispetto nell'ambito del Modello 231;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello 231;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, avvalendosi dell'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte;
- effettuare, in qualsiasi momento, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sulla effettiva osservanza delle procedure operative interne e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- curare i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione;
- monitorare, anche avvalendosi della collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale al fine di valutare l'eventuale necessità di formulare proposte di aggiornamento dell'elenco delle aree aziendali a rischio reato;
- richiedere ai responsabili di ciascuna area aziendale a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello 231;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità dell'aggiornamento e adeguamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di correzione ed adeguamento dello stesso, in particolare in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231 stesso, rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento, di modifiche normative o delle *best practice*. Tale attività si dovrà realizzare attraverso:
    - suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello 231 agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi;
    - verifica (*follow-up*) dell'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni;

- segnalare al Consiglio di Amministrazione e/o alle funzioni a tal fine competenti eventuali comportamenti / azioni non in linea con il Modello 231 o con le Procedure Aziendali al fine di consentire l'opportunità di valutare l'adozione di sanzioni disciplinari a carico dei responsabili di ipotesi di violazione del Modello 231 ed evitare il ripetersi dell'accaduto;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché elaborare, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, un piano di formazione al fine di fornire ai Dipendenti e agli Organi Sociali tutti gli elementi necessari per una conoscenza di base della normativa di cui al Decreto 231, attraverso la predisposizione di documentazione interna idonea all'efficace attuazione del Modello 231, contenente le istruzioni d'uso, i chiarimenti ed i possibili aggiornamenti dello stesso;

- interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con la struttura legale) e verificare l'adeguatezza del Modello 231 rispetto a tali prescrizioni normative;

- indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), per introdurre gli accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello 231.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza, in particolare:

- ha libero accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le funzioni della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;

- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le funzioni della Società ovvero di soggetti esterni (consulenti esterni, società di revisione, ecc.) senza dover chiedere autorizzazioni;

- può richiedere ai responsabili di ciascuna area aziendale a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello 231;

- può procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;

- può richiedere informazioni a consulenti esterni, agenti, *partner* finanziari e commerciali, fornitori di servizi, nonché revisori, nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

Le attività di controllo poste in essere non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, ferma restando la vigilanza del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza degli interventi dell'OdV.

In caso di violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa tempestivamente il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale,

i provvedimenti opportuni. L'OdV ha altresì il potere di convocare l'Assemblea dei Soci in caso di gravi violazioni del Modello 231 e/o nel caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale ovvero nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale non provvedano in merito alle segnalazioni circa eventuali violazioni al Modello 231 riscontrate e comunicate dall'Organismo stesso.

7.8. Regolamento dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento predisposto in conformità ai compiti previsti per legge e/o affidatigli dal Modello 231 nell'ambito del quale dovranno essere definiti e disciplinati, fra l'altro, le modalità di convocazione, il processo di formazione delle decisioni, le modalità di verbalizzazione delle riunioni e di conservazione della documentazione relativa alle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, *report* inviati e ricevuti).

7.9. Piano di Vigilanza annuale dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza dovrà altresì adottare un piano di vigilanza annuale, contenente, tra l'altro:

1. un programma relativo agli interventi di controllo e verifica pianificati nel corso dell'anno di riferimento, ferma restando la possibilità di effettuare in ogni momento controlli senza preavviso;
2. un programma di incontri con il vertice aziendale e/o con gli eventuali futuri dirigenti relativamente all'attuazione del Modello 231 nelle rispettive aree-funzioni di attività;
3. un programma di incontri con il Collegio Sindacale e il soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
4. le attività di aggiornamento e formazione dell'Organismo di Vigilanza;
5. le attività di comunicazione e formazione sul Modello 231;
6. le attività di aggiornamento del Modello 231.

7.10. *Reporting* dell'OdV verso i vertici aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali criticità e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati:

- con cadenza almeno annuale, inviando un rapporto sottoscritto dal Presidente dell'OdV e/o dal membro unico relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della Mappa delle aree e delle Attività Sensibili, ecc.) e ad eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni;

- tempestivamente, in caso di (i) situazioni straordinarie, quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello 231 ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio reato, o (ii) modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e (iii) ristrutturazioni aziendali che attengano al perimetro di attuazione del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative eventualmente intervenute, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone al Consiglio di Amministrazione (o ai soggetti all'uopo delegati) gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello 231 che ritiene opportuni.

In merito alle verifiche svolte a seguito di segnalazioni, l'OdV provvederà a dare riscontro scritto nel verbale di accertamento di sua competenza e, ove lo ritenga opportuno, nella periodica informativa al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Gli incontri tra Organismo di Vigilanza e Organi Sociali devono essere documentati mediante redazione di appositi verbali. La documentazione di tali incontri dovrà essere custodita dall'OdV stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, *report* inviati e ricevuti).

7.11. Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito a eventi rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello 231 e/o che potrebbero ingenerare responsabilità di Autolinee Federico ai sensi del Decreto 231.

Come detto, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto 231, i modelli di organizzazione devono "*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

I Destinatari saranno altresì tenuti a comunicare all'OdV:

- le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello 231 e nelle singole Procedure Aziendali, nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del presente Modello 231; in particolare, ciascuna funzione aziendale, per il proprio ambito di competenza, fornirà tutte le informazioni su eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello 231, collaborando attivamente con l'OdV nelle attività di aggiornamento del Modello 231 e delle sue componenti, ossia, in via esemplificativa, (i) notizie relative ai cambiamenti organizzativi, (ii) aggiornamenti del sistema delle deleghe, e (iii) report e altri protocolli di controllo posti in essere in attuazione al Modello 231 in linea con le Procedure Aziendali;

- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello 231, del Codice Etico e delle Procedure Aziendali, nonché in generale tutte le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;

- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'OdV ritenga, di volta in volta, di voler acquisire.

La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza ai sensi del precedente (i) sono condivise dall'OdV stesso con i responsabili dei processi aziendali, che si atterranno alle modalità ed alle tempistiche concordate, come tra l'altro risultanti dalle Procedure Aziendali di volta in volta applicabili.

L'obbligo di collaborazione con l'OdV rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei Dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

La violazione, da parte dei Dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'OdV costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal Sistema Disciplinare.

Nessun tipo di ritorsione può essere posta in essere a seguito e/o a causa di una segnalazione, anche qualora quest'ultima si rivelasse infondata, fatte salve le ipotesi di dolo o colpa grave.

L'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione e/o segnalazione da parte dei Dipendenti non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

8. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (che ha recepito la Direttiva UE n. 2019/1937 "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione") è intervenuto modificando la normativa introdotta con la Legge 179/2017 per la tutela dei c.d. "whistleblower", prevedendo l'obbligo per i "soggetti del settore privato" di implementare un sistema che consenta ai propri dipendenti e, in generale, a coloro che operano nel contesto aziendale (compresi anche consulenti, collaboratori, azionisti, volontari, tirocinanti, etc.) la possibilità di segnalare eventuali violazioni di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo attuale o passato (c.d. whistleblowing).

Tale norma mira, in particolare, ad incentivare la collaborazione dei predetti soggetti nella rilevazione di possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare clienti, colleghi o la stessa reputazione ed integrità dell'impresa.

A tal fine, le nuove previsioni normative impongono a enti e imprese di creare una procedura organizzativa che consenta di segnalare specifici illeciti – tra cui le violazioni del Modello e gli illeciti ex D.Lgs. 231/2001 - senza mettere a repentaglio la propria posizione sul piano personale e lavorativo per

effetto della segnalazione stessa e prevedendo, a tal fine, un sistema di garanzie sostanziali e processuali volte a impedire che dalla segnalazione o denuncia possano derivare forme di ritorsione da parte del datore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. q), n. 3), del D.Lgs. 24/2023 tra i "soggetti del settore privato" destinatari degli obblighi previsti dalla normativa in questione sono ricompresi coloro che, indipendentemente dal numero di dipendenti impiegati, "rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti".

Pertanto, la Società ha adottato un sistema di segnalazione delle violazioni conformemente al D.Lgs. 24/2023.

In particolare, la stessa ha istituito specifici canali di segnalazione interna – di seguito riportati in linea con quanto previsto dall'art. 6, co. 2-bis D.Lgs. 231/2001 - il cui funzionamento è disciplinato all'interno della "Procedura di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)" che descrive, tra l'altro, le modalità di invio, ricezione e gestione delle Segnalazioni, il funzionamento dei canali interni, le tutele previste per i segnalanti e il sistema sanzionatorio applicato:

- **piattaforma** dedicata raggiungibile al seguente link: https://www.autolineefederico.it/whisteblowing/, per effettuare segnalazioni in forma scritta o orale;
- **comunicazione cartacea**, indirizzata ad Autolinee Federico S.p.A. Via Lagani c.da Bovetto snc Ravagnese, 89134, Reggio Calabria (RC). Affinché possano essere assicurate le più ampie garanzie di riservatezza previste dal D.Lgs. 24/2023, è necessario che la segnalazione sia spedita in triplice busta chiusa:
  - una prima busta chiusa contiene i dati identificativi del segnalante;
  - una seconda busta chiusa contiene la segnalazione e la prima busta;
  - entrambe le buste dovranno essere inserite in un'ulteriore (terza) busta chiusa che rechi all'esterno la seguente dicitura: "Riservata personale al Gestore delle Segnalazioni".

Si precisa infine che la Segnalazione, su richiesta del segnalante, espressa per il tramite dei canali sopra riportati, può essere effettuata anche mediante un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, figura identificata nell'Avv. Demetrio Porcino.

Per ogni ulteriore informazione, si rinvia alla "Procedura di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)", diffusa internamente a tutti i dipendenti della Società e i cui principali contenuti sono pubblicato sul sito internet della Società.

Nei confronti di tutti i soggetti che commettono specifiche violazioni della "Procedura di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)" vengono applicate le sanzioni disciplinari specificate al successivo capitolo 10.

9. PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'informazione e la formazione costituiscono per Autolinee Federico uno strumento essenziale per un'efficace diffusione ed attuazione del Modello 231. La Società garantisce un'adeguata diffusione del

Modello 231 agli Organi Sociali, ai Dipendenti e, ove necessario, a soggetti esterni all'organizzazione aziendale che, a vario titolo, vengono in contatto con la Società.

L'attività di informazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. L'attività di informazione e formazione è supervisionata e integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello 231, e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

9.1. Programma di informazione

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è obiettivo della Società garantire alle risorse presenti in azienda e a quelle in via di inserimento un'adeguata conoscenza del Modello 231, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Ai Dipendenti di Autolinee Federico all'atto dell'assunzione sarà erogata una informazione/formazione in materia di responsabilità amministrativa ex D.Lgs.231/2001, messo a disposizione il presente Modello integrato in tutte le sue parti e dovranno dichiarare l'impegno all'osservanza sia del del Modello 231 e del Codice Etico e di comportamento.

Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai componenti degli Organi Sociali sarà erogata una informazione/formazione in materia di responsabilità amministrativa ex D.Lgs.231/2001, messo a disposizione il presente Modello integrato in tutte le sue parti e dovranno dichiarare l'impegno all'osservanza sia del Modello 231 e del Codice Etico e di comportamento.

Attraverso comunicazioni scritte e momenti formativi, si provvederà ad aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, mentre le procedure operative/organizzative saranno condivise utilizzando gli ordinari canali a tal uopo in essere. nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

La formazione in materia di responsabilità amministrativa ex D.Lgs.231/2001, laddove è stata programmata dalla società, per le diverse figure professionali, è obbligatoria sia per i Dipendenti, che per gli organi sociali.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze / attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

I contenuti della formazione sono, in ogni caso, costantemente aggiornati in relazione a eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello 231.

La Società promuove inoltre la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i fornitori e le terze parti in genere, pubblicando sul proprio sito istituzionale la Parte Generale del Modello 231 e mettendo a disposizione dei soli partner commerciali, se richiesto, anche la Parte Speciale.

La Società provvede ad inserire nei contratti con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale, l'applicazione di penali e la richiesta di risarcimento danni.

10. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

10.1 Principi generali

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, gli artt. 6, comma 2 lettera *e)*, e 7, comma 4 lettera *b)*, del Decreto 231, prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre un sistema disciplinare avendo cura di armonizzare il sistema disciplinare con il contratto collettivo, con gli accordi integrativi e con il codice disciplinare laddove adottato.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello 231. Essendo quest'ultimo costituito da numerose componenti, ne deriva che per "violazione del Modello 231" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai vari documenti aziendali che costituiscono le componenti del Modello (si veda il par. 3.3).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte da Autolinee Federico in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello 231 stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

a) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231 o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231;

b) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato ("dirette" e "strumentali") o alle attività sensibili indicate nelle Parti Speciali del Modello 231;

c) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli (procedure) in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;

d) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello 231;

e) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto 231 da parte dei Destinatari;

f) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;

g) qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;

h) segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave;

i) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;

j) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV (descritti nel par. 4.5).

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi sanciti dallo statuto dei lavoratori, dalle norme del contratto collettivo e del codice disciplinare qualora adottato. In un ottica di proporzionalità, di adeguatezza e tenuto conto della rilevanza sanzionatoria al fine di assicurare effettiva efficacia al Modello Organizzativo, si indicano di seguito alcuni dei criteri che possono assumere rilievo rispetto alla violazione contestata: tipologia dell'illecito contestato;

- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del Destinatario;
- mansioni del Destinatario;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

10.2 Violazione del Sistema Whistleblowing

Autolinee Federico, inoltre, in conformità al dettato normativo comunitario e nazionale, intende favorire il sistema di segnalazione *whistleblowing*. A tal riguardo, Autolinee Federico ha adottato la "*Procedura per la gestione delle segnalazioni*", il cui mancato rispetto comporta l'applicazione del presente sistema disciplinare.

In particolare, Autolinee Federico intraprenderà ogni più opportuna azione disciplinare nei confronti di:

- tutti i soggetti che ostacolino o tentino di ostacolare le segnalazioni whistleblowing;
- chi approfondisce le segnalazioni: (i) quando non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute; (ii) quando violi l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione di cui alle segnalazioni su indicate;
- chi ha adottato la presente Procedura nel caso in cui si rilevi che la stessa non è conforme alle previsioni di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023;
- tutti i soggetti segnalanti, nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per il reato di diffamazione commesso con la segnalazione o per i reati di calunnia o di diffamazione commessi con la denuncia

all'autorità giudiziaria o contabile o qualora sia accertata la responsabilità civile del segnalante per comportamenti riconducibili ai reati sopra indicati in caso di dolo o colpa grave.

Al fine di promuovere l'efficacia dei canali di segnalazione *whistleblowing*, Autolinee Federico pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni:

a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e. le note di merito negative o le referenze negative;
f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
l. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

10.3 Tipologie di sanzioni

Le sanzioni disciplinari di seguito descritte sono coerenti rispetto quanto previsto dal CCNL Autoferrotramvieri e con il codice disciplinare, laddove adottato.

10.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello 231 (da intendersi nello specifico anche delle disposizioni inerenti al sistema *whistleblowing* indicate nel par. 10.2. di cui sopra ed all'interno della "*Procedura per la gestione delle segnalazioni*") da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci

di Autolinee Federico, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dell'incarico / delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore e/o Sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e *subendi*;
- Applicazione delle clausole contrattuali con i soggetti sopra menzionati, laddove esistenti, che prevedono penali, risarcimento danni e risoluzione contrattuale.

10.3 Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti (dirigenti, quadri e impiegati) in violazione delle regole comportamentali prescritte nel Modello 231 sono definiti come "illeciti disciplinari".

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza

10.3.1 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello 231 (comprendenti nello specifico anche le disposizioni inerenti al sistema *whistleblowing* indicate nel par. 10.2. di cui sopra ed all'interno della "*Procedura per la gestione delle segnalazioni*") o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello 231 sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso[4].

10.3.2 Impiegati e quadri

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, nel rispetto delle norme del CCNL applicabile, del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dal Regio Decreto n. 148/1931 e s.m.i., potranno essere:

[4] Al personale dirigente possono essere applicate anche le sanzioni previste nel successivo par. 10.3.2. I criteri di determinazione della sanzione ed il procedimento disciplinare tengono conto della natura fiduciaria e del tipo di rapporto.

- censura;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- destituzione.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice monito (rimprovero scritto), devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione nel sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

Il presente documento è assoggettato agli oneri di affissione ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. I medesimi provvedimenti di cui sopra, in base alla gravità della infrazione saranno irrogati nei confronti dei lavoratori subordinati che commettano quanto previsto al paragrafo 10.2. del presente Modello, nonché violino le disposizioni previste all'interno della "*Procedura per la gestione delle segnalazioni*".

10.4 Misure nei confronti dei Destinatari terzi

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai fornitori, consulenti, *partner*, controparti ed altri soggetti esterni alla Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello 231 (da intendersi nello specifico anche delle disposizioni inerenti al sistema *whistleblowing* indicate nel par. 10.2. di cui sopra ed all'interno della "*Procedura per la gestione delle segnalazioni*"), può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, nonché l'eventuale proposizione dell'azione per il risarcimento dei danni subiti, in virtù delle clausole che Autolinee Federico prevede in ogni contratto, con le quali la controparte si impegna ad astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal Decreto 231, nonché a prendere visione e rispettare le misure definite dalla Società, quali il Modello 231 e il Codice Etico.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) e i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

La Società, in ogni caso, può limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali intercorrenti con gli appaltatori e i somministratori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso le violazioni di cui sopra.

10.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha sempre inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, della comunicazione con cui si segnala l'avvenuta violazione del Modello 231.

10.5.1 Il procedimento disciplinare nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora riscontri la violazione del Modello 231 da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello 231 oggetto di violazione;
- contenere gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione;
- contenere la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale. In tal caso, l'OdV promuoverà l'avvio del procedimento.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello 231 da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto di seguito con riguardo ai Dipendenti.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea degli Azionisti per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Resta in ogni caso ferma (anche in mancanza di un licenziamento dell'Amministratore e comunque nelle more dello svolgimento del procedimento di cui al par. 4.5.2) la facoltà del Consiglio di Amministrazione di adottare ogni più opportuna iniziativa nei confronti dello stesso Amministratore, dandone adeguata e tempestiva informazione all'OdV.

10.5.2. Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti

A) Dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del contratto collettivo applicabile.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ai sensi del Decreto 231, è previsto che il Consiglio di Amministrazione decide nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico e si attiva per la definizione della posizione del soggetto in relazione al relativo procedimento disciplinare.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del dirigente. Tale termine decorrerà dalla data in cui sono state rese le giustificazioni scritte ovvero, se successive, le giustificazioni orali.

Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il dirigente, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del provvedimento disciplinare, può ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dalla contrattazione applicabile al caso concreto.

In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

B) Impiegati e quadri

Il procedimento di applicazione della sanzione da parte della Società nei confronti di impiegati e quadri avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del vigente CCNL.

Le sanzioni devono essere applicate entro sei giorni dal ricevimento delle giustificazioni.

L'interessato, ferma restando la possibilità di adire l'Autorità giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un Collegio di Conciliazione e Arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

10.5.3. Il procedimento nei confronti dei Destinatari terzi

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al par. 10.4, il Responsabile della Direzione ovvero della Funzione che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con la Direzione competente in materia legale e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale nei casi previsti, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello 231 oggetto di violazione, gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.