



BUS COMPANY

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Revisione dicembre 2025

N° Modifica	Data	Motivo della Modifica
1	05/08/2022	Aggiornamento e Revisione del MOG Bus Company
2	19/12/2022	Revisione MOG per acquisizione della Certificazione ISO 45001:2019
3	01/01/2023	Variazione sede legale e logo Bus Company
4	12/09/2023	Aggiornamento al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24
5	22/12/2025	Aggiornamento e Revisione del MOG Bus Company



BUS COMPANY s.r.l.

Capitale Sociale € 172.420,00 i.v. - C.F./P.IVA 00893890012 C.C.I.A.A. Torino Nr. 458471

Direzione d'Esercizio e Sede Amministrativa: Via Circonvallazione, 19 – 12037 (Saluzzo)

Sede Legale: Via Sebastiano Caboto 35, 10129 Torino – Tel +39 0175.478811 – Fax +39 0175.478819

Email: buscompany@buscompany.it | Pec: buscompany@pec.buscompany.it

Ufficio Noleggio: Tel +39 011.980000/2 – Email: noleggio@buscompany.it



INDICE

PARTE GENERALE

1. La Bus Company S.r.l.
 - 1.1 Assetto Societario
 - 1.2 Organigramma aziendale
2. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
 - 2.1 Principi generali
 - 2.2 Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 (c.d. "reati presupposto")
 - 2.3 Criteri d'imputazione oggettiva
 - 2.4 Criteri di imputazione soggettiva
 - 2.5 Tentativo
 - 2.6 Concorso
 - 2.7 Le sanzioni
 - 2.8 Le misure cautelari
 - 2.9 Vicende modificative dell'ente
 - 2.10 Competenza territoriale
 - 2.11 Le linee guida delle Associazioni di Categoria
3. Principi di Corporate Governance e sistema di gestione e controllo di Bus Company
 - 3.1 L'adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.lgs 231/01
 - 3.2 La normativa interna e le disposizioni di controllo
 - 3.3 Il Codice Etico
4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Bus Company
 - 4.1 Adozione e modifica del Modello
 - 4.2 Funzione del Modello
 - 4.3 I destinatari del Modello
 - 4.4 La struttura del Modello
 - 4.5 Caratteristiche del Modello
 - 4.6 Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato
 - 4.7 Creazione di protocolli specifici ed implementazione del sistema di controllo



5. L'Organismo di Vigilanza (OdV)
 - 5.1 Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza
 - 5.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza
 - 5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
 - 5.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
 - 5.5 Procedura segnalazioni cosiddette Whistleblowing
 - 5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali
 - 5.7 Verifica sull'adeguatezza del Modello
 - 5.8 Conservazione delle informazioni
6. Il sistema disciplinare
 - 6.1 Funzione del sistema disciplinare. Principi generali
 - 6.2 Violazioni del Modello e del Codice Etico
 - 6.3. Misure nei confronti dei soggetti che operano per Bus Company
 - 6.4. Misure nei confronti di lavoratori subordinati
 - 6.5 Misure nei confronti dei dirigenti
 - 6.6 Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori
 - 6.7 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
 - 6.8 Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali, controparti contrattuali e soggetti terzi
7. Diffusione del Modello organizzativo
 - 7.1 Introduzione
 - 7.2 Formazione e informazione
 - 7.3 Informazione a Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Società di revisione
 - 7.4 Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi

Allegato: Organigramma Aziendale

CODICE ETICO

1. INTRODUZIONE
2. DESTINATARI
3. DEFINIZIONE E FUNZIONE DEL CODICE ETICO
4. PRINCIPI ETICI GENERALI
 - 4.1 Legalità
 - 4.2 Correttezza
 - 4.3 Attenzione verso i clienti



- 4.4 Tutela e valorizzazione delle risorse umane
- 4.5 Congruità e verificabilità delle operazioni
- 4.6 Trasparenza
- 4.7 Conflitti di interesse
- 4.8 Prevenzione della corruzione: regali, benefici e altre utilità
- 4.9 Riservatezza
- 4.10 Completezza e trasparenza dell'informazione
- 4.11 Diligenza nell'esecuzione dei contratti
- 4.12 Correttezza nella rinegoziazione dei contratti
- 4.13 Concorrenza
- 5. DOVERI DEGLI AMMINISTRATORI E DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
- 6. DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE
 - 6.1 L'impegno di Bus Company S.r.l.
 - 6.2 L'impegno dei collaboratori di Bus Company S.r.l.
 - 6.3 Conduzione del rapporto gerarchico
- 7. RELAZIONI CON I FORNITORI
- 8. RELAZIONI CON CONSULENTI ESTERNI E ALTRI COLLABORATORI
- 9. RELAZIONI CON I CLIENTI
- 10. TUTELA DELLA CONCORRENZA LEALE
- 11. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- 12. CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA SOCIETARIA, AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA
- 13. UTILIZZO DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DEI SISTEMI INFORMATICI
- 14. DIVIETO DI OPERAZIONI FINALIZZATE ALLA RICETTAZIONE, AL RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA
- 15. RAPPORTI CON LA COMUNITÀ
- 16. INFORMAZIONI
 - 16.1 Informazioni riservate
 - 16.2 Tutela della privacy
- 17. TUTELA DELLA SALUTA E SICUREZZA SUL LAVORO
- 18. TUTELA DELL'AMBIENTE
- 19. OBBLIGATORIETA' DEL CODICE E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE
 - 19.1 Personale di Bus Company S.r.l.
 - 19.2 Rapporti con i soggetti terzi
 - 19.3 Organi responsabili



- 20. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI
- 21. OSSERVANZA DEL CODICE ETICO
- 22. DIFFUSIONE ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

PARTE SPECIALE

- 1. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE
- 2. PRINCIPI DI RIFERIMENTO GENERALI
- 3. SISTEMA DELLE DELEGHE E PROCURE
- 4. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

SEZIONE A: REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01)

- A.1 Premessa
- A.2 Fattispecie di reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- A.3 Criteri per la definizione di ente della Pubblica Amministrazione, di pubblico ufficiale e di soggetto incaricato di un pubblico servizio
- A.4 Attività sensibili
- A.5 Destinatari
- A.6 Principi generali di comportamento
- A.7 Principi specifici per le procedure
- A.8 I controlli dell'Organismo di vigilanza

SEZIONE B: DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24-bis D.Lgs. 231/01)

- B.1 Premessa
- B.2 Fattispecie di reati
- B.3 Attività sensibili
- B.4 Destinatari
- B.5 Principi generali di comportamento
- B.6 Principi specifici per le procedure
- B.7 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE C: DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA (art. 24-ter D.Lgs. 231/01)

- C.1 Fattispecie di reati
- C.2 Attività sensibili
- C.3 Destinatari



- C.4 Principi generali di comportamento
- C.5 Principi specifici per le procedure
- C.6 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE D: FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO E DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (artt. 25-bis e 25-bis.1 D.Lgs. 231/01)

- D.1 Fattispecie di reati
- D.2 Attività sensibili
- D.3 Destinatari
- D.4 Principi generali di comportamento
- D.5 Principi specifici per le procedure
- D.6 controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE E: REATI SOCIETARI (art. 25-ter D.Lgs. 231/01)

- E.1 Premessa
- E.2 Fattispecie di reati
- E.3 Attività sensibili
- E.4 Destinatari
- E.5 Principi generali di comportamento
- E.6 Principi specifici per le procedure
- E.7 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE F: DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (art. 25-quater D.Lgs. 231/01)

- F.1 Fattispecie di reati
- F.2 Attività sensibili
- F.3 Destinatari
- F.4 Principi generali di comportamento
- F.5 Principi specifici per le procedure
- F.6 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE G: DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01)

- G.1 Premessa



- G.2 Fattispecie di reati
- G.3 Attività Sensibili
- G.4 Destinatari
- G.5 Principi generali di comportamento
- G.6 Principi specifici per le procedure
- G.7 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE H: OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25-septies D.Lgs. 231/01)

- H.1 Premessa
- H.2 Fattispecie di reati
- H.3 Attività Sensibili
- H.4 Destinatari
- H.5 Principi generali di comportamento
- H.6 Principi specifici per le procedure
- H.7 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE I: RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO E DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (art. 25-octies e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01)

- I.1 Premessa
- I.2 Fattispecie di reati
- I.3 Attività sensibili
- I.4 Destinatari
- I.5 Principi generali di comportamento
- I.6 Principi specifici per le procedure
- I.7 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE L: DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25-novies D.Lgs. 231/01)

- L.1 Fattispecie di reati
- L.2 Attività sensibili
- L.3 Destinatari



- L.4 Principi generali di comportamento
- L.5 Principi specifici per le procedure
- L.6 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE M: INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (art. 25-decies D.Lgs. 231/01)

- M.1 Fattispecie di reati
- M.2 Attività sensibili
- M.3 Destinatari
- M.4 Principi generali di comportamento
- M.5 Principi specifici per le procedure
- M.6 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE N: REATI AMBIENTALI (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01)

- N.1 Premessa
- N.2 Fattispecie di reati
- N.3 Attività sensibili
- N.4 Destinatari
- N.5 Principi generali di comportamento
- N.6 Principi specifici per le procedure
- N.7 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE O: IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01)

- O.1 Fattispecie di reati
- O.2 Attività sensibili
- O.3 Destinatari
- O.4 Principi generali di comportamento
- O.5 Principi specifici per le procedure
- O.6 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE P: REATI TRIBUTARI (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/01)

- P.1 Premessa
- P.2 Fattispecie di reati
- P.3 Attività sensibili



P.4 Destinatari

P.5 Principi generali di comportamento

P.6 Principi specifici per le procedure

P.7 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

ALLEGATO 1: I REATI PREVISTI DAL DECRETO

ALLEGATO 2: MODULO DI SEGNALAZIONE



PARTE GENERALE



INDICE

1. La Bus Company S.r.l.

- 1.1 Assetto Societario
- 1.2 Organigramma aziendale

2. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

- 2.1 Principi generali
- 2.2 Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 (c.d." reati presupposto")
- 2.3 Criteri d'imputazione oggettiva
- 2.4 Criteri di imputazione soggettiva
- 2.5 Tentativo
- 2.6 Concorso
- 2.7 Le sanzioni
- 2.8 Le misure cautelari
- 2.9 Vicende modificative dell'ente
- 2.10 Competenza territoriale
- 2.11 Le linee guida delle Associazioni di Categoria

3. Principi di *Corporate Governance* e sistema di gestione e controllo di Bus Company

- 3.1 L'adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.lgs 231/01
- 3.2 La normativa interna e le disposizioni di controllo
- 3.3 Il Codice Etico

4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Bus Company

- 4.1 Adozione e modifica del Modello
- 4.2 Funzione del Modello
- 4.3 I destinatari del Modello
- 4.4 La struttura del Modello
- 4.5 Caratteristiche del Modello
- 4.6 Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato
- 4.7 Creazione di protocolli specifici ed implementazione del sistema di controllo

5. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

- 5.1 Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza



- 5.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza
- 5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza
- 5.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- 5.5 Procedura segnalazioni cosiddetta Whistleblowing
- 5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali
- 5.7 Verifica sull'adeguatezza del Modello
- 5.8 Conservazione delle informazioni

6. Il sistema disciplinare

- 6.1 Funzione del sistema disciplinare. Principi generali
- 6.2 Violazioni del Modello e del Codice Etico
- 6.3. Misure nei confronti dei soggetti che operano per Bus Company
- 6.4. Misure nei confronti di lavoratori subordinati
- 6.5. Misure nei confronti dei dirigenti
- 6.6. Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori
- 6.7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- 6.8. Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali, controparti contrattuali e soggetti terzi

7. La diffusione del Modello organizzativo

- 7.1 Introduzione
- 7.2 Formazione e informazione
- 7.3 Informazione a Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Società di revisione
- 7.4 Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi

Allegato: Organigramma aziendale

1. LA BUS COMPANY S.R.L.

Bus Company è una società costituita nel novembre 2015 dalla fusione per incorporazione della A.T.I. Trasporti Interurbani S.p.a. - che operava prevalentemente nel settore del trasporto pubblico locale della Provincia di Cuneo - nella Seag S.r.l. - società che operava nel settore del trasporto pubblico della Provincia di Torino e nel settore del noleggio.

Nel 2023 la società è stata protagonista di tre operazioni straordinarie:

1. con efficacia 01/01/2023 è avvenuta la fusione per incorporazione della società STP S.r.l. a Socio Unico. La società svolge le medesime attività di Bus Company Srl con particolare riferimento al trasporto pubblico su gomma extra-urbano nella Provincia di Alessandria e al trasporto pubblico su gomma urbano nel comune di Cuneo;
2. Con efficacia 01/01/2023 Bus Company si è aggiudicata tramite procedura pubblica di vendita del fallimento, la società C.I.T. Consorzio Intercomunale Trasporti S.p.A. del Tribunale di Alessandria – Sezione Fallimenti. La società svolge le medesime attività di Bus Company Srl con particolare riferimento al trasporto pubblico su gomma extra-urbano sempre nella Provincia di Alessandria e al trasporto pubblico su gomma urbano nel comune di Novi Ligure;
3. nell'aprile 2023 la società acquista il 100% delle quote di Gelosbus S.r.l. La società svolge le medesime attività di Bus Company Srl con particolare riferimento al trasporto pubblico su gomma extra-urbano sempre nella Provincia di Asti, Alessandria e Cuneo.

L'attività principale di Bus Company è il trasporto pubblico locale e il noleggio declinato nelle seguenti attività:

- trasporto di linea extraurbano e urbano su gomma e tramite funicolare (referenti dei contratti di servizio Agenzia per la Mobilità Piemontese gestiti tramite i consorzi);
- linee atipiche autorizzate per il trasporto di maestranze di aziende di primarie aziende cuneesi;
- linee internazionali;
- noleggio di autobus granturismo per destinazioni nazionali e internazionali e gite scolastiche.

Nella Carta Dei Servizi di Bus Company, disponibile sul sito internet www.buscompany.it, è consultabile l'elenco sempre aggiornato dei servizi e delle linee con tutte le informazioni per l'utenza.

Nel 2023 la società ha realizzato alcune operazioni straordinarie, che ne hanno anche determinato un significativo ampliamento operativo, ed in particolare: (i) nel gennaio 2023 fusione per incorporazione della società STP S.r.l. a Socio Unico; (ii) nell'aprile 2023 aggiudicazione tramite la procedura di vendita del fallimento C.I.T. Consorzio Intercomunale Trasporti S.p.A. del Tribunale di Alessandria – Sezione Fallimenti dell'azienda allo stesso riconducibile; (iii) nell'aprile 2023 è stato acquistato il 100% delle quote di Gelosobus S.r.l., incorporata nel mese di gennaio 2024.

La Società è certificata nei seguenti ambiti:

- 9001 Qualità
- 14001 Ambiente
- 45001 Sicurezza
- 13816 Qualità del servizio
- 37001 Anticorruzione
- 39001 Sicurezza stradale (solo deposito di Saluzzo)

1.1 ASSETTO SOCIETARIO

Bus Company è una Società a Responsabilità Limitata a capitale privato, soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di EGE Holding S.r.l.

Esercita, in Italia e all'estero, le seguenti attività:

- Trasporto ex art. 2195, primo comma, n. 3 c.c., attività accessorie comprese, tra cui in particolare, tramite utilizzo di qualsiasi mezzo di trasporto presente o futuro, tra cui impianti a fune: servizi pubblici e privati (anche di linea) di trasporto terrestre passeggeri in aree urbane, suburbane e extraurbane; servizi integrativi del trasporto pubblico; noleggi di autobus con autista;
- Manutenzione di mezzi di trasporto tra cui in particolare: riparazioni meccaniche; riparazioni carrozzeria; riparazione impianti elettrici e di alimentazione; riparazione e sostituzione pneumatici;
- Costruzione e/o gestione di parcheggi pubblici o privati;
- Gestione diretta/indiretta di attività commerciali al dettaglio, tra queste: bar e ristoranti, siti in stazioni per autobus, teleferiche e simili;
- Agenzia di viaggio e tour operator;
- Commercio al dettaglio di carburante per autotrazione;
- Prove periodiche stradali per la sicurezza dei mezzi di trasporto, revisione a norma di legge;
- Servizio condiviso di utilizzo di biciclette e veicoli a noleggio su prenotazione (bike sharing e car sharing) in conto proprio o di terzi;
- Costruzione, anche presso terzi, di infrastrutture funzionali alle attività di cui sopra.

La Bus Company S.r.l. può inoltre compiere le operazioni commerciali, industriali, mobiliari e finanziarie, queste ultime non nei confronti del pubblico, necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, tra cui assunzione/dismissione di partecipazioni ed interessenze in enti, società consorzi, associazioni, anche intervenendo alla loro costituzione; la Bus Company S.r.l., senza carattere di professionalità e semprechè utili al conseguimento dell'oggetto sociale, può

altresì prestare garanzie reali e personali nell'interesse della società nonché di enti, società, consorzi partecipati.

Tutte le attività devono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio.

Nel caso in cui la Società sia coinvolta in un procedimento giudiziario avente ad oggetto un reato rilevante ai sensi della normativa 231/2001 congiuntamente ai propri legali rappresentanti o ai componenti dell'Organo amministrativo, l'incarico per la tutela della Società in sede giudiziaria dovrà essere adottato nel pieno rispetto della normativa sul conflitto di interessi, affidandola ad procuratore speciale appositamente designato.

Poteri dell'organo amministrativo

Al Consiglio di Amministrazione sono riconosciuti tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione nonché di disposizione dei beni sociali, fatte salve le eventuali limitazioni decise dai soci.

In particolare, le seguenti decisioni saranno di esclusiva competenza del CdA e non potranno essere delegate ad alcun amministratore:

- Approvazione del budget annuale della società;
- Approvazione o modifica del business plan pluriennale della società per il periodo successivo al 2016;
- Deliberazioni relative ad investimenti o disinvestimenti (ivi inclusi accordi di joint venture, l'acquisto e cessione a qualunque titolo di beni immobili, diritto di proprietà industriale ed intellettuale, cespiti) non previsti nel budget annuale della società di importo superiore ad € 200.000,00;
- Deliberazioni relative ad investimenti o disinvestimenti (ivi inclusi accordi di joint venture, l'acquisto e cessione a qualunque titolo di beni immobiliari, diritti di proprietà industriale ed intellettuale, cespiti) previsti nel budget annuale della società di valore superiore ad €200.000,00;
- Deliberazioni relative ad acquisizioni o cessioni di partecipazioni, aziende e/o rami di azienda di valore superiore ad € 200.000,00;
- Deliberazioni relative ai compensi ed ai piani di incentivazione in favore dei componenti del CdA (ivi compreso l'amministratore delegato e, gli altri amministratori investiti di particolari cariche);
- Emissione di titoli di debito;
- Deliberazioni relative all'apertura, chiusura e/o gestione di uffici all'estero;
- Deliberazioni relative alla stipula o alla negoziazione di contratti di leasing o di noleggio di mezzi

del TPL;

- Decisioni relative alla partecipazione della Società a gare inerenti all'affidamento di servizi del TPL;
- Approvazione di progetti di fusione ex art. 2501 ter c.c., della situazione patrimoniale ex art. 2501 quater c.c. e della relazione illustrativa dell'organo amministrativo ex art. 2501 quinquies c.c. ovvero del progetto di scissione ex art. 2506 bis c.c. e della relazione illustrativa/situazione patrimoniale ex art 2506 ter c.c.

Può quindi compiere tutti gli atti che rientrano nell'oggetto sociale, compresa ogni decisione in merito al rilascio e alla revoca di procure speciali per determinati atti o per categorie determinate di atti.

Il CdA può nominare un direttore generale, determinandone i poteri, che possono comprendere anche la facoltà di nominare e revocare procuratori, nonché di conferire e revocare mandati.

Ai sensi dell'art 2475 bis c.c. tutti gli amministratori hanno la rappresentanza generale della società; gli amministratori, pur non essendo opponibili ai terzi secondo legge, devono attenersi ai poteri loro attribuiti.

Spetta ai soci deliberare la distribuzione dell'utile netto risultante dal bilancio d'esercizio dopo l'accantonamento alla riserva legale nella misura stabilita dalla legge, fermo il disposto dell'art. 2478 bis, co. 5 c.c.

Gli amministratori delegati hanno poteri di rappresentanza correlata ai poteri gestori di cui sono investiti e la esercitano nei modi e nei limiti stabiliti dalle rispettive deleghe. Il CdA può altresì delegare le proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo.

All'amministratore delegato viene attribuito ogni più ampio potere di ordinaria e straordinaria amministrazione, con firma libera e disgiunta, con esclusione delle attribuzioni sopra elencate, riservate alla competenza dell'organo amministrativo.

La società ha adottato un sistema di deleghe di funzione interne all'organo amministrativo concernenti:

- Individuazione della figura del "gestore dei trasporti" ai sensi del DPR 753/1980;
- l'amministrazione e rappresentanza in materia ambientale ai sensi del d.lgs 152/2006;
- individuazione della figura del datore di lavoro e del "committente" nonché l'amministrazione e rappresentanza in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs 81/08;
- la gestione e la rappresentanza relativa ai rapporti con il personale;
- individuazione della figura del responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi del d.lgs 196/2003 e GDPR 2016/679

È presente altresì un sistema di procure a soggetti esterni all'organo amministrativo e più

precisamente:

- in materia di gestione e manutenzione tecnica dei mezzi facenti parte della flotta aziendale, compresa la vendita degli stessi;
- per l'individuazione della figura del datore di lavoro e per l'amministrazione e rappresentanza in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs 81/08;
- per la gestione e la rappresentanza relativa ai rapporti con il personale;
- per l'amministrazione e la rappresentanza in materia ambientale ai sensi del D.lgs 152/2006.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'assetto organizzativo.

Il controllo contabile di Bus Company è esercitato da un Revisore iscritto nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

1.2 ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Bus Company è articolata in Funzioni costituite alle dipendenze di due Direzioni che rispondono direttamente all'Amministratore Delegato.

L'**AREA AMMINISTRATIVA** cui fanno capo le seguenti funzioni che assolvono i propri compiti nel rispetto del sistema di deleghe e procure interno alla Società:

- **PERSONALE** presidia il reperimento e lo sviluppo del capitale umano o e professionale, la sua ottimale allocazione e valorizzazione al fine di assicurare l'adeguatezza delle risorse umane rispetto agli obiettivi della società. Assicura la definizione di indirizzi, politiche normative aziendali in materia di relazioni industriali al fine di conseguire il miglioramento degli obiettivi aziendali.
- **AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO E DIREZIONE GENERALE** assicura la regolarità della gestione amministrativa e contabile della Società. Sviluppa l'attività di controllo di gestione necessaria al governo e alla pianificazione aziendale.
- **CONTROLLO DI GESTIONE** assicura che le risorse economiche e i fattori produttivi a disposizione dell'azienda siano impiegati in modo efficace ed efficiente coerentemente agli obiettivi prestabiliti, presidia la partecipazione della Società alle gare di appalto.
- **NORME E CERTIFICAZIONI** assicura il mantenimento delle certificazioni aziendali possedute, ambiente, sicurezza, privacy, bandi di gara per forniture.

L'**AREA ESERCIZIO** cui fanno capo le seguenti funzioni che assolvono i propri compiti nel rispetto del sistema di deleghe e procure interno alla Società:

- **ESERCIZIO** garantisce la corretta e puntuale pianificazione dei servizi di TPL e dei servizi di

gran turismo, ricercando l'integrazione tra le politiche della mobilità pubblica e privata. Assicura il controllo e il miglioramento di tutto il servizio extraurbano e urbano nel rispetto degli obiettivi qualitativi e quantitativi stabiliti dai contratti di servizio. Garantisce la corretta e puntuale pianificazione dei servizi di bigliettazione elettronica del TPL, ricercando l'integrazione tra le politiche della mobilità pubblica e privata.

- TECNICO E ACQUISTI assicura la gestione della flotta sia con riferimento alle manutenzioni ordinarie e straordinarie, immatricolazione, revisione, collaudo e vendita dei bus della Società, sia con riferimento all'approvvigionamento della stessa secondo quanto disposto dall'organizzazione aziendale.
- INFORMATION TECHNOLOGY si occupa dell'hardware di Bus Company e delle società ad essa legate che gestiscono il servizio pubblico locale piemontese, in termini generali cura i sistemi informatici della Società.
- MOVIMENTO presidia la gestione e l'organizzazione del personale viaggiante e dei depositi, la sua ottimale allocazione e valorizzazione al fine di assicurare l'adeguatezza delle risorse umane rispetto all'attività dell'esercizio. Assicura il controllo e il miglioramento di tutto il servizio extraurbano e urbano nel rispetto degli obiettivi qualitativi legati al miglioramento del servizio erogato. Coordina la gestione delle risorse umane destinate all'esercizio e la gestione dei mezzi e delle linee tramite l'apparato di bordo.
- NOLEGGIO gestisce l'offerta di trasporto turistico della società.
- FORMAZIONE, MASTER E CONTROLLO gestisce l'Academy di Bus Company nata dall'esigenza di offrire ai giovani una proposta formativa per diventare professionisti del mondo di trasporto; in termini più generali presidia la formazione e l'addestramento obbligatori di tutto il personale viaggiante.
- CONTROLLO DEPOSITI si occupa del controllo dell'operatività dei vari depositi, la cui esigenza è nata a seguito dell'espansione del numero dei depositi.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

2.1 Principi generali

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, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (di seguito, per brevità, il “Decreto”), ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di talune fattispecie di reato tassativamente previste dalla norma.

Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali e comunitarie cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il decreto in questione è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento nazionale un sistema normativo che prevede, parallelamente alla responsabilità penale della persona fisica, conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti degli enti per i reati realizzati nell'interesse o a vantaggio degli stessi da parte di determinati soggetti ben individuati dalla norma.

Si tratta di un sistema di responsabilità caratterizzato da presupposti e conseguenze ben distinti ed autonomi rispetto a quelli previsti dalla responsabilità penale delle persone fisiche.

Pertanto può sussistere la responsabilità dell'ente ogniqualvolta venga commesso uno dei reati descritto dalla norma nell'interesse della società o a vantaggio della società.

Si tratta di una responsabilità amministrativa di *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del diritto penale. Tra queste si segnalano, in particolare, il principio di legalità, l'autonomia della responsabilità dell'Ente rispetto a quella della persona fisica autrice della condotta criminosa, l'accertamento della responsabilità dell'Ente nell'ambito di un procedimento penale nel rispetto delle garanzie proprie del processo penale

Il Decreto fissa i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento ed applicativo.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei cd. reati presupposto in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 5 del Decreto fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell'attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna, sia essa apicale o subordinata.

L'ente è, infatti, responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- a) c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire 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 ed il controllo dello stesso;
- b) c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei



soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell'Ente). Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" della società.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista inoltre l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la P.A., l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La responsabilità dell'ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussisterà anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa è in ogni caso esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.2 Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 (c.d. "reati presupposto")

In base al D.lgs. 231/01 l'ente può essere chiamato a rispondere soltanto a seguito del positivo accertamento della commissione di determinati reati espressamente elencati dal legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche, c.d. reati presupposto.

Per quanto concerne le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da successivi interventi normativi, si elencano di seguito le categorie di reato attualmente rientranti nell'ambito di applicazione del D.L.gs. 231/01, rimandando all'Al. 1 del presente Modello per l'elenco dettagliato delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna categoria:

Reati contro la P.A.	artt. 24 e 25
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	art. 24-bis
Delitti di criminalità organizzata	art. 24-ter
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	art. 25-bis
Delitti contro l'industria e il commercio	art. 25-bis.1
Reati societari	art. 25-ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico	art. 25-quater



Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	art. 25-quater.1
Delitti contro la personalità individuale	art. 25-quinquies
Abusi di mercato	art. 25-sexies
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	art. 25-septies
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	art. 25-octies
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	art. 25-octies.1
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	art. 25-novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	art. 25-decies
Reati ambientali	art. 25-undecies
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	art. 25-duodecies
Razzismo e xenofobia	art. 25-terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	art. 25-quaterdecies
Reati tributari	art. 25-quinquiesdecies
Contrabbando e reati doganali (d. lgs. 504 / 1995)	art. 25-sexiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	art. 25-duodevicies
Delitti contro gli animali	art. 25-undevicies
Reati transnazionali	art. 10 L.16 marzo 2006, n. 146

Nel successivo paragrafo 4.6 sono indicate le categorie di reato oggetto di specifica considerazione nella Parte Speciale del Modello. In particolare, sono state escluse dalla Parte Speciale le fattispecie che a seguito dell'analisi svolta sono risultate essere caratterizzate da una probabilità di accadimento remota o nulla.

La responsabilità amministrativa degli Enti può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

E', inoltre, sanzionata la commissione dei reati presupposto nelle forme del tentativo.

Premesso che l'applicazione della disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 potrà in futuro essere estesa dal legislatore ad altre fattispecie di reato, si dà atto che la presente versione del Modello tiene conto di tutte le modifiche normative intervenute successivamente alla sua approvazione avvenuta

sino alla data di approvazione.

Il presente Modello è quindi aggiornato alla luce dell'introduzione nell'art. 25 del Decreto da parte dell'art. 1, comma 9, lett. b) n.1 della Legge 9 gennaio 2019, n. 3 del nuovo reato di cui all'art. 346 bis c.p. "Traffico di influenze illecite" che ha assorbito il reato di millantato credito previsto nell'art. 346 c.p., abrogato dalla Legge medesima; dell'inserimento dell'art. 25 *quaterdecies* "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" ad opera della L. 39/2019 e dell'inserimento dell'art. 25 *quinquiesdecies* "Reati tributari" disposto dall'art. 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni, con la Legge del 19 dicembre 2019, n. 157.

Si è preso atto dell'entrata in vigore del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 con cui il Legislatore ha ulteriormente modificato il disposto dell'art. 25 *quinquiesdecies* relativo ai reati fiscali introducendo il comma 1 bis.

In particolare, si prevede la rilevanza della commissione dei delitti previsti dal D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74, all'art. 4 (dichiarazione infedele), 5 (omessa dichiarazione) e 10 quater (indebita compensazione) quando commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati all'art. 25 *quinquiesdecies*, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità è prevista una sanzione pecuniaria aggravata oltre alle sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Il D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 ha apportato delle modifiche anche in riferimento ai reati presupposto contro la PA.

Nello specifico, il legislatore ha inserito nell'art. 24 del Decreto il delitto di "Frode nelle pubbliche forniture" (art. 356 c.p.) e "Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale"; nell'art. 25 i delitti di "Peculato" (art. 314 co. 1 c.p.), "Peculato mediante profitto dell'errore altrui" (art. 316 c.p.) e "Abuso d'ufficio" (art. 323 c.p.). Quest'ultima fattispecie è stata in seguito abrogata.

Con lo stesso D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, il legislatore ha provveduto ad inserire nel catalogo 231 l'ulteriore art. 25 *sexiesdecies*, il quale punisce i reati di "Contrabbando" previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43. Con il decreto legge n. 141 del 26 settembre 2024, entrato in vigore il 4 ottobre 2024, nell'articolo 25-*sexiesdecies* sono stati inseriti anche i delitti doganali disciplinati dal d. lgs. 504/1995, ossia il testo unico in materia di accise. Di particolare

relevanza, in considerazione dell'attività svolta dalla Società, è il reato previsto dall'art. 40 del d. lgs. 504/1995, relativo alla sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici e i reati di cui agli artt. 47 e 49 di tale provvedimento, relativi alle deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione di prodotti soggetti ad accisa e ad irregolarità nella circolazione di prodotti soggetti ad accisa.

Ed ancora, in attuazione della Direttiva Europea 2019/713 "relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti", il D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 ha introdotto nel Catalogo 231 il nuovo art. 25 *octies*.1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti", al fine di prevenire il fenomeno delle azioni/attività a carattere manipolativo riguardanti gli strumenti di pagamento e i flussi monetari digitali (bancomat, carte di credito, carte ricaricabili, POS, internet banking, etc.). Tale disposizione ricomprende i reati di "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (art. 493 ter c.p.), "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (art. 494 quater c.p.) e "Frode informatica" (art. 640 ter c.p.) nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.

Il D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 195, in attuazione della Direttiva Europea 2018/1673 "sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale", ha ampliato i reati presupposto dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/2001) comprendendo anche fatti riguardanti denaro o cose provenienti da contravvenzione e, nel caso di riciclaggio e autoriciclaggio, anche i delitti colposi.

La Legge n. 238 del 23 dicembre 2021 (c.d. Legge Europea), recante "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea*", ha apportato delle modifiche ad alcuni delitti informatici richiamati dall'art. 24-bis D.lgs. 231/2001 (artt. 615 quater, 615 quinquies, art. 617 quater e 617 quinquies c.p.); ad alcuni delitti contro la personalità individuale ex 25-quinquies D.lgs. 231/2001 (artt. 600 quater e 609 undecies c.p.); e ad alcuni reati di *market abuse* richiamati dall'art. 25-sexies D.lgs. 231/2001 (artt. 184 e 185 TUF).

Il Decreto Legge 25 febbraio 2022, n.13, recante "*Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili*", ha ampliato l'ambito applicativo dei reati in materia di erogazioni pubbliche di cui agli artt.

316 bis, 316 ter e 640 bis c.p., richiamati dall'art. 24 D.lgs. 231/2001, introducendo nell'oggetto materiale delle condotte ivi sanzionate anche le sovvenzioni concesse dallo Stato per favorire la ripresa economica.

Il

2.3. Criteri di imputazione oggettiva

La sanzione amministrativa può essere applicata all'Ente esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore.

Innanzitutto occorre che il reato presupposto sia commesso da:

- soggetti apicali, ossia tutti quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Il reato, inoltre, deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente:

- nell'interesse ossia quando la condotta illecita sia stata realizzata con l'esclusivo obiettivo di beneficiare l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale beneficio sia stato effettivamente conseguito;
- a vantaggio ossia qualora l'autore del reato, anche se non ha agito al fine di favorire l'ente, abbia comunque determinato per l'Ente stesso un beneficio che può essere o meno di natura economica.

L'interesse della società, quantomeno concorrente, va valutato ex ante mentre il vantaggio richiede una verifica ex post.

Se l'interesse manca del tutto (ad es. perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi), l'ente andrà esente da responsabilità.

Al contrario, se un interesse dell'ente sussisteva, l'illecito si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio. In tal caso, eventualmente, l'Ente potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

2.4. Criteri di imputazione soggettiva

Sotto il profilo soggettivo, l'Ente risponde laddove venisse accertata la sussistenza della cd. colpa di organizzazione, consistente nella mancata adozione o nel mancato rispetto delle misure idonee ad impedire la commissione della fattispecie di reato effettivamente realizzata. La colpa dell'Ente,

e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude la responsabilità dell'Ente nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'Ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, l'ente non risponde se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi contestata;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti subordinati, l'Ente può essere ritenuto responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale. Tali obblighi non si possono considerare violati se, prima della commissione del reato, l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.



Il Modello opera pertanto quale esimente della responsabilità dell'ente soltanto se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati presupposto ed efficacemente attuato.

A tal fine, il Decreto non indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione aziendale, al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. (art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001).

In particolare, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cd. attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- 
- 
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
 - introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede inoltre la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente.

In tale ottica BUS COMPANY provvede al costante aggiornamento del Modello.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da apicali e dipendenti.

2.5. Tentativo

La responsabilità dell'ente sussiste anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo, e cioè quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica per cause differenti dalla sua volontà.

In tale ipotesi le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.6. Concorso

La responsabilità dell'ente sussiste anche qualora il soggetto autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'Ente medesimo.

2.7. Le sanzioni

Il D.L.gs. 231/2001 prevede un articolato sistema di sanzioni amministrative piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

In particolare, gli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/2001 prevedono che possano essere irrogate a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;

- confisca;
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le **sanzioni pecuniarie** sono determinate dal Giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva.

L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato a discrezione del Giudice in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'Ente e all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche l'importo della singola quota è rimesso alla discrezionalità del Giudice che, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, utilizza quale parametro le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11 comma 2).

Ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 231/01 la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad € 103.291 se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329.

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27 comma 1).

Le **sanzioni interdittive** sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

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

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. lgs. N. 231/2001).

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive non possono essere comminate nei casi in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo.

Inoltre, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) 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;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e può essere comminata soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee.

Tuttavia, può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Parimenti, il Giudice può applicare all'Ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità

Nei casi in cui sussistano i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio alla collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata inflitta (art. 15).

La **confisca** del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La **pubblicazione della sentenza di condanna**, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal Giudice a spese dell'Ente condannato, può essere disposta quando viene irrogata una sanzione interdittiva.

2.8 Le misure cautelari

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il Giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'Ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere

proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata e idonee alla natura ed al grado dell'esigenza cautelare da soddisfare nel caso concreto.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno (art. 51).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

2.9 Vicende modificative dell'ente

Il D.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, D.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di "patrimonio" deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del D.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di

cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 D.lgs. 231/2001).

L'art. 30 D.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che ha reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 D.lgs. 231/2001). Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (8) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

2.10 Competenza territoriale

L'art. 4 D.L.gs. 231/01 prende in considerazione anche i reati commessi all'estero.

In particolare, è previsto che gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato italiano rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero alle condizioni previste specificamente dal Decreto, purchè per i medesimi fatti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto.

Pertanto, nel caso di reati commessi all'estero da soggetti apicali o sottoposti, l'Ente è perseguibile se:

- ha la sede principale in Italia; con sede principale deve intendersi la sede effettiva in cui si svolgono le attività amministrative e di direzione o la sede in cui viene svolta l'attività in modo continuativo;
- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la richiesta del Ministro della Giustizia (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia) sia formulata anche nei confronti dell'Ente medesimo.

È altresì soggetto alla normativa italiana qualsivoglia Ente costituito all'estero che abbia in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

2.11 Le linee guida delle Associazioni di Categoria

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Un successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria a marzo 2014 e approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014, e da ultimo a giugno 2021.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente verificarsi i reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'Ente



e il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico e di Comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'Ente prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e adeguatamente dettagliata, nonché periodicamente ripetuta a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano inoltre che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

La Società, nella redazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico, ha anche considerato le Linee Guida predisposte dall'associazione di categoria ASSTRA ("Codice di Comportamento e linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001") approvate dal Ministero della Giustizia il 17 aprile 2013.

3 PRINCIPI DI CORPORATE GOVERNANCE E SISTEMA DI GESTIONE E CONTROLLO DI BUS COMPANY

3.1 L'adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce regolamento interno di Bus Company S.r.l. vincolante per la medesima: esso è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla società – in funzione delle specifiche attività svolte – al fine di prevenire la commissione dei reati suscettibili di dare luogo ad una responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda rilevati in fase di "as-is analysis", in quanto misure idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto nell'ambito delle Attività Sensibili individuate in fase di mappatura dei rischi.

A seguito delle riforme normative che hanno interessato la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, BUS COMPANY ha provveduto ad aggiornare il presente Modello tramite l'integrazione dell'elenco contenente i reati presupposto e la predisposizione e aggiornamento delle procedure interne volte a prevenire la commissione delle nuove fattispecie di reato.

Il Modello si ispira ai seguenti principi:

- 1) principi di Corporate Governance;
- 2) sistema di controllo interno e procedure aziendali predisposti da Bus Company;
- 3) documentazione e disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed il sistema di controllo della gestione;
- 4) norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario;
- 5) formazione del personale;
- 6) comunicazioni e circolari aziendali al personale;
- 7) Documento di Valutazione dei Rischi ex D.Lgs. 81/2008;
- 8) disciplina delle segnalazioni interne ed esterne (cosiddetto whistleblowing) di cui al d. lgs. 23/2024
- 9) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

Ai fini di un adeguato sistema di controllo interno BUS COMPANY garantisce:

- la verificabilità e documentabilità di ogni attività rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
- l'osservanza del Codice Etico.

Infine, il presente Modello è ispirato alle Linee Guida delle associazioni di categoria – in particolare alle Linee Guida Confindustria di cui sopra (cfr. precedente paragrafo 2.11) nella loro ultima versione aggiornata a giugno 2021. Come segnalato, la Società ha inoltre considerato le Linee Guida predisposte da ASSTRA, approvate dal Ministero della Giustizia nelle versioni del 2004, 2008 e aprile 2013.

3.2 La normativa interna e le disposizioni di controllo

Al fine di migliorare la propria struttura organizzativa e assicurare standard ottimali nella conduzione delle attività, BUS COMPANY ha adottato un sistema di norme interne, procedure, regolamenti e disposizioni di controllo che ne disciplinano la vita e l'attività e che vengono progressivamente adottati ed aggiornati.

Tale sistema è volto al corretto funzionamento della Società nonché al perseguimento del suo oggetto sociale ed è ricompreso nel Sistema delle Procedure che costituisce parte integrante del presente Modello ed è coordinato con i sistemi di gestione certificati.

3.3 Il Codice Etico

Il Codice Etico, che costituisce parte essenziale del Modello, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di BUS COMPANY unitamente all'adozione del Modello.

Nel Codice sono espressi i principi etici fondamentali (quali, tra gli altri, lealtà, correttezza e trasparenza) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività della Società.

Sono state individuate alcune regole comportamentali cui i destinatari del Codice Etico devono attenersi sia nei rapporti interni alla Società che nelle relazioni con soggetti esterni.

In tale prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante l'esimente di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti i soggetti appartenenti alle funzioni di BUS COMPANY.

Esso stabilisce come principio imprescindibile dell'operato degli stessi il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, e sancisce principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BUS COMPANY

4.1 Adozione e modifica del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera intervenuta nel corso dell'anno 2019 e successivamente aggiornato alla luce delle modifiche normative intervenute posteriormente a tale data in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Considerato che il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, la competenza in merito alle successive modifiche e integrazioni del Modello stesso, di carattere sostanziale, sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione della Società.

Qualora si renda necessario procedere con tempestività le stesse potranno essere approvate dall'Amministratore Delegato ed essere poi ratificate dal Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza immediatamente successiva.

In particolare, a livello esemplificativo e non esaustivo, si provvederà a modificare ed integrare il Modello al verificarsi delle seguenti circostanze di carattere sostanziale:

- interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per il la Società e che rendano necessario effettuare una nuova analisi dei rischi;
- significative modifiche dell'assetto societario;
- coinvolgimento della Società in un procedimento ex D.lgs 231/01.

Le modifiche del Modello di carattere formale devono essere apportate dalla funzione interessata e comunicate per l'approvazione all'Amministratore Delegato.

Le modifiche e gli aggiornamenti delle procedure, che sono contenute nel Manuale delle Procedure, devono essere apportate dal responsabile della procedura e comunicate per l'approvazione all'Amministratore Delegato.

Tutte le modifiche e le integrazioni del Modello e dei documenti in esso richiamati devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui dovesse ravvisare l'opportunità nel corso dello svolgimento delle sue funzioni.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi in cui si sostanzia l'attività di Risk Assessment in caso di aggiornamento del Modello:

- mappatura, per ogni fattispecie di reato, delle attività sensibili, dei principi e delle procedure adottate dalla società a mitigazione del rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001;
- interviste con le diverse Funzioni coinvolte nelle attività sensibili mappate al fine di raccogliere:
 - riscontri circa la correttezza e completezza, in base alla propria conoscenza ed esperienza,

delle attività sensibili e dei presidi posti a mitigazione dei rischi reato così come riportati nel Modello Organizzativo 231/2001;

- indicazioni di modifiche/integrazioni intervenute nell'ambito dei presidi di controllo adottati dalla Società a fronte di ciascuna attività sensibile;
- valutazione degli elementi di rischio di commissione del reato a cui è potenzialmente esposta ciascuna attività sensibile sulla base dell'esperienza e conoscenza dei soggetti coinvolti delle attività di business svolte;
- rielaborazione dei riscontri forniti al fine di:
 - recepire all'interno del Modello le eventuali modifiche o integrazioni indicate;
 - fornire una valutazione complessiva del rischio di commissione dei reati ex D.lgs 231 e identificare eventuali punti di miglioramento nell'ambito dei presidi di controllo definiti dalla società.

4.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure, regole e attività di controllo volto a ridurre in maniera consistente il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone di:

- ◆ determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di BUS COMPANY una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- ◆ rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti della Società;
- ◆ sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di BUS COMPANY anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della Società oltre che alle disposizioni di legge;
- ◆ consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

4.3 I Destinatari del Modello

Il Modello e il Codice Etico disciplinano i comportamenti cui devono attenersi tutti i soggetti che operano per BUS COMPANY nell'ambito dei rapporti disciplinati nel Modello stesso e nelle procedure secondo le competenze specificamente individuate.

I soggetti terzi (fornitori, consulenti, partner commerciali) sono destinatari delle previsioni del Codice Etico nei limiti di quanto espressamente formalizzato attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

Tutti i destinatari, come sopra indicati, devono quindi osservare le regole di condotta prescritte dal Modello e dal Codice Etico nonché rispettare, ciascuno per il proprio ambito di competenza, le procedure specifiche richiamate adottando comportamenti idonei al fine di prevenire qualunque situazione illegale o non conforme ai principi ispiratori del Modello e del Codice Etico.

4.4 La struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- **Parte Generale**

Illustra il Modello di governance della società, i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso.

- **Codice Etico**

Allegato alla Parte Generale del Modello, raggruppa tutti i principi ai quali si ispira la Società nella conduzione delle proprie attività.

- **Parte Speciale**

Divisa in sezioni che si riferiscono ciascuna alle specifiche categorie di reato analizzate in occasione delle attività di determinazione delle aree a rischio, individua le attività sensibili di commissione dei reati e le relative misure di prevenzione.

- **Sistema delle Procedure**

Raccoglie le specifiche regole di comportamento che devono regolare l'attività di BUS COMPANY onde prevenire la commissione dei reati presupposto. Il Sistema delle Procedure è coordinato con i sistemi di certificazione adottati dalla Società

4.5 Caratteristiche del Modello

Gli elementi che caratterizzano il presente Modello sono l'*effettività* e l'*adeguatezza*.

L'*effettività* del Modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia.

Tale requisito si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito.

L'*adeguatezza* di un Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto a prevenire i reati contemplati nel Decreto.

Tale adeguatezza è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo, preventivo e correttivo, che consentono di identificare operazioni o processi sensibili con caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Principi cardine cui si è ispirata l'Azienda per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

a) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001, in particolare:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza, posto in stretto contatto con il vertice aziendale e ritenuto in grado di garantire un risultato soddisfacente, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e valutate nel Modello stesso;
- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

b) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno:

- ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio, nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.

4.6 Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato

Il lavoro di analisi del contesto societario, condotto con l'ausilio di consulenti legali, è stato attuato attraverso l'esame della documentazione aziendale (quali disposizioni normative, organigrammi, deleghe, disposizioni organizzative, procedure applicate) e un'approfondita ricognizione della struttura organizzativa e delle attività sociali.

Sono state, inoltre, effettuate una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall'organigramma e dal sistema delle deleghe.

Questa fase preliminare si è proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente al rischio di commissione dei reati e, successivamente, di verificare la tipologia e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

Dall'analisi dei rischi condotta da BUS COMPANY ai fini dell'attuazione del D.lgs 231/01 è emerso che le attività sensibili, che saranno dettagliate nelle singole sezioni di Parte Speciale, riguardano allo stato attuale le seguenti categorie di reati:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione – Parte Speciale, Sezione A
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati – Parte Speciale, Sezione B
- Delitti di criminalità organizzata – Parte Speciale, Sezione C
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e Delitti contro l'industria e il commercio – Parte Speciale, Sezione D
- Reati societari – Parte Speciale, Sezione E
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico – Parte Speciale, Sezione E
- Delitti contro la personalità individuale – Parte Speciale, Sezione G
- Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela

della salute e sicurezza sul lavoro – Parte Speciale, Sezione H

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti – Parte Speciale, Sezione I
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – Parte Speciale, Sezione L
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – Parte Speciale, Sezione M
- Reati ambientali – Parte Speciale, Sezione N
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – Parte Speciale, Sezione O
- Reati tributari e reati doganali – Parte Speciale, Sezione P

I «processi sensibili» identificati all'esito della fase valutativa in esame sono descritti analiticamente nelle relative Sezioni di Parte Speciale del presente Modello alle quali si rinvia.

Il Modello potrà essere implementato con ulteriori Sezioni di Parte Speciale relative a reati di nuova introduzione nel D.Lgs. 231/01 o a nuove attività sensibili relative alle categorie di reati già valutate qualora, a seguito dell'aggiornamento del processo di valutazione dei rischi o delle attività societarie, BUS COMPANY dovesse rilevare l'esistenza di ulteriori aree sensibili con riferimento alle fattispecie criminose già prese in considerazione.

4.7 Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo preventivo

In seguito all'attività di definizione dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbe configurarsi la possibilità di commettere i reati richiamati dal D.L.gs. 231/01, sono stati elaborati i protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio–reato rilevati nell'attività di mappatura.

Con riferimento a tali processi sono state pertanto esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite le implementazioni necessarie nel rispetto dei seguenti principi:

- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta.

L'obiettivo che BUS COMPANY si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal Decreto.

Le procedure di comportamento indicate nel Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, gli organigrammi, il sistema di attribuzione dei poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D.Lgs. 231/01.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa delle procedure dovessero emergere fattori critici, BUS COMPANY provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del Decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia al Manuale delle Procedure.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

5.1 Individuazione e requisiti dell'OdV

L'esenzione della Società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6, comma 1, lettere b) e d) del D.Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo dell'ente dotato sia di un autonomo potere di controllo che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, sia di un autonomo potere di iniziativa a garanzia del costante aggiornamento del medesimo.

Tale Organismo, in linea con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la giurisprudenza in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

autonomia e indipendenza:

i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che i membri dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbiano mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti a informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione informativa agli organi societari.

A garanzia dell'indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni è previsto che l'Organismo di

Vigilanza riferisca al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione.

onorabilità:

i componenti dell'OdV non devono aver riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs 231/01 ovvero la condanna ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

professionalità ed imparzialità:

i componenti dell'OdV sono dotati di specifiche competenze tecnico-professionali nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in particolare in ambito giuridico, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle funzioni che sono chiamati a svolgere. Ove necessario, l'OdV può avvalersi dell'ausilio e del supporto di competenze esterne per l'acquisizione di peculiari conoscenze specialistiche.

continuità d'azione:

i componenti dell'OdV svolgono in modo costante le attività necessarie per la vigilanza del Modello al fine di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari:

a dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio fondo spese di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui potrà disporre per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei propri compiti. Tale budget è approvato, nell'ambito del complessivo budget aziendale, dal Consiglio di Amministrazione.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV, il quale potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività.

5.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di

Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di vigilanza restano in carica per tre anni e il mandato può essere rinnovato a discrezione del CdA per uguale periodo di tempo.

In ogni caso e fatta salva l'ipotesi di revoca dell'incarico, ciascun componente, rimane in funzione fino alla nomina del successore.

Qualora le caratteristiche dei componenti dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico, il CdA procederà alla revoca del suo incarico e alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo ai membri dell'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il soggetto 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;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto passata in giudicato ovvero un procedimento penale concluso tramite patteggiamento ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza ad esso addebitabile, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna 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.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato, fatta salva la facoltà di agire nelle competenti sedi per il risarcimento dei danni subiti in conseguenza del comportamento dello stesso.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà disporre la sospensione dei poteri

dell'Organismo di Vigilanza (o di uno dei suoi membri) e la nomina di un Organismo di Vigilanza *ad interim* (o la nomina di un nuovo membro).

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti propri dell'OdV possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- valutare la reale efficacia e adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto e oggetto di valutazione aziendale;
- vigilare sul funzionamento del Modello proponendo agli organi competenti eventuali aggiornamenti che dovessero ritenersi necessari a seguito dell'attività di verifica e controllo o allo scopo di adeguarlo ai mutamenti normativi o alle modifiche della struttura aziendale.

Per un efficace svolgimento delle proprie funzioni all'OdV è assegnato il compito di:

- condurre ricognizioni periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche ispettive con il coordinamento delle funzioni aziendali coinvolte, ai fine dell'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure e i controlli ivi indicati siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- concordare con il responsabile dell'area interessata le opportune azioni correttive ove a seguito delle verifiche si rilevi una condizione di criticità;
- condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello a seguito di segnalazioni pervenutegli;
- promuovere idonee iniziative dirette alla diffusione e conoscenza del Modello da parte di tutto il personale anche attraverso appositi incontri di formazione;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Presidente e al Vicepresidente qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare.
- redigere verbale analitico all'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva il cui contenuto è riportato in apposito libro.

È compito dell'OdV:

- definire un piano delle attività, almeno su base annuale, da comunicare al Consiglio di

Amministrazione;

- documentare le attività di controllo e verifica svolte e conservare tutta la documentazione prodotta nel corso delle suddette;
- verificare le eventuali evoluzioni normative e/o giurisprudenziali rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello e, in generale, del Decreto, informandone tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l'OdV:

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni, nei limiti del budget eventualmente approvato;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

5.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Ogni Funzione appartenente a BUS COMPANY ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni (c.d. "flussi informativi") ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

Inoltre, a seguito delle segnalazioni ricevute da parte dell'OdV, le Funzioni interessate dovranno prontamente attivarsi per eliminare le criticità indicate provvedendo, qualora sia necessario, a modificare o aggiornare le parti del Modello interessate seguendo la procedura contenuta nel presente Modello.

Dovranno poi dare tempestiva comunicazione delle soluzioni adottate all'OdV.

La modalità di trasmissione di tali informazioni potrà essere diretta oppure per il tramite dei soggetti apicali sotto la cui responsabilità opera il soggetto dichiarante, ma in ogni caso dovrà avvenire in forma scritta.

Al fine di facilitare l'acquisizione delle informazioni necessarie allo svolgimento dei suoi compiti l'OdV predispone apposita modulistica dandone diffusione.

A livello operativo, devono essere comunicate all'OdV, oltre a quanto previsto nelle singole Sezioni di Parte Speciale, le informazioni relative agli argomenti esposti nell'elenco seguente:

1. le anomalie o atipicità riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative, con riferimento alle aree a rischio individuate nel Modello;
2. la violazione delle procedure previste nel Modello;
3. i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente;
4. visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
5. relazioni interne dalle quali emergano responsabilità da parte di soggetti aziendali per le ipotesi di reato previste dal decreto;
6. i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, nel caso in cui rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
7. le comunicazioni della Società di revisione/Revisore Contabile riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni o osservazioni sul bilancio della Società;
8. rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
9. mancata collaborazione da parte delle Funzioni Aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività);
10. esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
11. l'esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;

12. le informazioni previste nelle singole procedure o nella procedura “Flussi informativi verso l’OdV” eventualmente comunicata dall’Organismo di Vigilanza;
13. qualunque informazione ritenuta utile e opportuna ai fini dello svolgimento delle funzioni dell’OdV.

Rientrano negli obblighi di informativa nei confronti dell’OdV anche le notizie correlate a:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni delle deleghe e delle procure assegnate;
- modifiche rilevanti alle procedure interne.

Ogni informazione, segnalazione, report, è conservata a cura dell’OdV in un archivio strettamente riservato.

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice di condotta, del Modello o delle procedure di cui vengono a conoscenza.

Le informazioni acquisite dall’OdV saranno trattate in modo tale da garantire:

- a) il rispetto dell’anonimato della persona segnalante e della riservatezza della segnalazione inoltrata;
- b) il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- c) la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate, ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica odv@pec.buscompany.it con accesso riservato esclusivamente all’OdV e non transitante sui server aziendali ma solo su quelli di un provider esterno.

L’OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità.

A tal fine potrà ascoltare l’autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione ed effettuare le indagini opportune.

In linea generale verrà garantita la riservatezza del segnalante, salva la possibilità di rivelarne l’identità all’autorità disciplinare e all’imputato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell’addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto

alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;

- la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato o dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

5.5 Procedura segnalazioni cosiddetta Whistleblowing

Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ha introdotto una nuova disciplina delle segnalazioni delle condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231/2001, o delle violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (le “**Segnalazioni**”), con una portata molto più ampia della disciplina introdotta nel D.lgs. 231/2001 con la legge 30.11.2017 n. 179.

Fra le principali novità introdotte dalla direttiva vanno segnalate: l'estensione delle segnalazioni ai fondati sospetti di effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi; l'estensione delle segnalazioni ai tentativi di occultare le violazioni; la specificazione che le fonti di conoscenza degli illeciti possono essere sia l'organizzazione presso cui la persona segnalante lavora o ha lavorato, sia altre organizzazioni con le quali la persona segnalante è o è stata in contatto nell'ambito della sua attività professionale.

La nuova normativa disciplina anche la segnalazione di violazioni diverse da quelle relative al Decreto 231 o al Modello 231, quali quelle riguardanti [Art. 2, lett. a) del citato D.lgs. n. 24/2023]: (i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nel successivo punto (ii); (ii) illeciti che attengono all'UE. La disciplina di tali segnalazioni esula dal campo di applicazione del Decreto 231, ma è comunque la medesima prevista per le segnalazioni concernenti il Decreto 231.

Le disposizioni del decreto n.24/2023 non si applicano «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate».

Le «informazioni sulle violazioni» consistono in: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali

violazioni (art. 2, lett. b, D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24).

Le Segnalazioni:

- a) possono essere in forma scritta, anche con modalità informatiche, od orale (art. 2, lett. c).
- b) possono essere effettuate tramite un canale interno (“**Segnalazione Interna**”), tramite un canale esterno (“**Segnalazione Esterna**”) o mediante “**Divulgazione Pubblica**”.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima.

La possibilità di segnalazione va intesa come uno strumento di tutela di un bene comune riconducibile alla stabilità ed al corretto funzionamento della Società.

Obbligo di costituzione dei canali di segnalazione e garanzia di riservatezza

La Società è tenuta a predisporre canali di segnalazione interna (Art. 4 e 5 D.lgs. n. 24/2023) che consentano l'effettuazione di Segnalazioni, con obbligo di garanzia (anche mediante il ricorso alla crittografia) della riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa. In BUS COMPANY il ruolo di destinatario delle Segnalazioni interne ai sensi della normativa sul whistleblowing può essere assegnato all'Organismo di Vigilanza con specifica delibera del Consiglio di Amministrazione.

Divulgazione dei canali per le Segnalazioni

I canali di segnalazione e le informazioni sulle modalità di effettuazione delle segnalazioni devono essere indicati dalla Società chiaramente, in modi visibili e accessibili, e devono essere oggetto di apposita procedura da diffondersi ai dipendenti e da pubblicarsi nel sito internet di cui dispone la Società. Il sito internet indica il Destinatario delle segnalazioni.

Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni scritte all'Organismo di Vigilanza, sia ai fini degli adempimenti del Modello 231 che ai fini della disciplina whistleblowing nel caso in cui l'OdV sia incaricato quale Destinatario di tali segnalazioni, possono essere inviate scegliendo tra i seguenti canali di comunicazione:

- (i) utilizzando l'indirizzo internet riservato [**odv@pec.buscompany.it**](mailto:odv@pec.buscompany.it)
- (ii) inviando una lettera, con apposizione sulla busta della dicitura “Personale e Riservata”, al seguente indirizzo:

**Organismo di Vigilanza
BUS COMPANY S.r.l.
Via Circonvallazione, 19
12037 Saluzzo CN**

Nel caso di utilizzo della segnalazione mediante comunicazione postale, si invita ad utilizzare la soluzione della “duplice busta”, entrambe indirizzate come sopra indicato e con la dicitura “RISERVATA / PERSONALE”. Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima. I destinatari della segnalazione devono ricevere adeguata formazione.

Procedura successiva alla Segnalazione

La procedura successiva alla Segnalazione deve osservare le disposizioni di legge prevedendo i termini volti a fornire, al segnalante, riscontro in ordine alla ricezione, alla verifica e all'analisi della segnalazione. In particolare, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) forniscono riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. n. 24/2023. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti [del settore pubblico e] del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

Canale di segnalazione esterna

La normativa legittima l'effettuazione della segnalazione su di un canale esterno, nel caso di assenza o inefficacia dei canali di segnalazione interna, di timore di ritorsione o pericolo per il pubblico interesse (art. 6 D.lgs. n. 24/2023 - *Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna*). Il Canale di segnalazione esterna è attivato presso ANAC (Art. 7 e 8 nonché 9-10-11 del D.lgs. n.24/2023) per quanto concerne sia il settore pubblico sia quello privato. Anche per tale canale (i) è previsto obbligo di garanzia (anche mediante il ricorso alla crittografia) della

riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa; (ii) le segnalazioni sono effettuate tramite piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC, oppure in forma scritta od orale (attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale), nonché, qualora la persona lo richieda, anche attraverso un incontro diretto.

Protezione contro la ritorsione

Soggetti interessati alla tutela

Gli interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti, suscettibili di eventuali atti ritorsivi, sono individuati nei soggetti che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono *venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo* (i “**Segnalanti**”).

Tali soggetti sono: (i) tutti i lavoratori dei settori pubblico e privato in qualità di dipendenti o collaboratori, (ii) i lavoratori subordinati e autonomi, (iii) i liberi professionisti, (iv) altre categorie, tra le quali quelle dei volontari e dei tirocinanti anche non retribuiti, degli azionisti e delle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

Le misure di protezione si applicano anche: (v) ai facilitatori; (vi) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (vii) ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; (viii) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Divieto di ritorsione

La normativa (Capo III, Art. 16 e segg. D.lgs. n. 24/2023) sancisce un generale divieto di ritorsione nei confronti dei Segnalanti e conferma e disciplina le condizioni per accordare agli stessi la specifica tutela contro le ritorsioni, valorizzandone la buona fede a fronte dell'irrelevanza dei motivi sottesi alla Segnalazione.

La ritorsione consiste in qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Si riportano in nota le fattispecie di ritorsioni espressamente indicate dalla legge (elenco non esaustivo). Le

fattispecie ritorsive sono comprensive anche dei danni reputazionali (“in particolare sui social media”).

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Sono altresì nulle le eventuali rinunce e transazioni relative a diritti e alle tutele introdotte, salvo che siano effettuate nelle forme espressamente previste come idonee dalla legge (art. 22 D.lgs. n. 24/2023).

È prevista dell’inversione dell’onere probatorio in ordine alla natura ritorsiva della condotta e al danno subito.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In tal caso l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione contro la ritorsione

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni (art. 16 D.lgs. n. 24/2023):

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Misure a sostegno del Segnalante

Sono previste misure di sostegno a favore della persona segnalante fornite da enti del Terzo settore - l'elenco dei quali viene istituito presso l'ANAC. Dette misure legittimano l'autorità giudiziaria o amministrativa cui la persona segnalante si sia rivolta per ottenere protezione dalle ritorsioni, a richiedere all'ANAC informazioni e documenti relativi alla segnalazione (art. 18 d.lgs.

n. 24/2023).

Obblighi di riservatezza

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate se non per darvi seguito (art. 12 D.lgs. n. 24/2023), con espresso divieto di rivelazione dell'identità del segnalante, in assenza del suo consenso espresso, a persone diverse da quelle specificamente autorizzate anche ai sensi della normativa sul trattamento dati (articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento e *2-quaterdecies* del Codice).

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'illecito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione. Per altro verso, le ragioni sottese alla rivelazione (nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne o nel procedimento disciplinare) dei dati riservati, indispensabile anche ai fini della difesa del soggetto coinvolto, devono essere comunicate per iscritto al Segnalante.

L'identità delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione è garantita sino alla conclusione dei relativi procedimenti, con il rispetto delle stesse garanzie accordate al segnalante.

La segnalazione è, inoltre, sottratta all'accesso di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Trattamento dei dati personali

I dati personali devono essere trattati in conformità al GDPR, al Codice Privacy e al D.lgs. n. 51 del 2018, indicando i ruoli dei soggetti coinvolti nel trattamento, imponendo l'obbligo di procedere alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e di astenersi dal raccogliere (con immediata cancellazione in caso di raccolta accidentale) i dati personali manifestamente non utili alla gestione di una specifica segnalazione (Art. 13 D.lgs. n. 24/2023). Si precisa, inoltre, che i diritti sanciti dagli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di cui all'articolo *2-undecies* del Codice.

Conservazione delle segnalazioni interne ed esterne

La conservazione delle segnalazioni interne ed esterne e della relativa documentazione è consentita (art. 14 D.lgs. n.24/2023) per il tempo necessario alla loro definizione e, comunque, per non più di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al D.lgs. n. 24/2023,

al GDPR e del D.lgs. 18 maggio 2018, n. 51.

Vanno osservate la precisazione dell'articolo citato in merito alle modalità di documentazione della Segnalazione, in ragione della sua effettuazione con l'utilizzo di linee telefoniche o altro sistema di messaggistica vocale registrata o meno o, ancora, nel corso di un incontro diretto.

Sanzioni da parte di ANAC

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie (Art. 21):

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Sanzioni da parte della Società

Saranno adottate sanzioni, disciplinari o di altra natura per i non dipendenti, in conformità a quanto previsto *infra* nel Modello per le violazioni del Modello stesso:

- ai soggetti nei confronti dei quali venga accertata la responsabilità di violazioni
- ai soggetti che violino le misure di tutela del segnalante
- nei confronti dei segnalanti che effettuino, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva UE 2019/1937 la Società ha anche integrato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni Whistleblowing con la procedura PQ0066 "Gestione interna di segnalazione di illecito – *whistleblowing*" a cui si fa completo rimando.

5.6 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, almeno annuale, nei confronti del CdA, tramite invio di una relazione informativa, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

È inoltre prevista una informativa continuativa nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione sulla normale operatività dell'Organismo, quali verifiche svolte, attività formative, evoluzioni della normativa di riferimento.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dal CdA e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Le riunioni con gli Organi interessati devono essere verbalizzate e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

5.7 Verifiche sull'adeguatezza del Modello

L'OdV può effettuare periodicamente specifiche verifiche sull'adeguatezza del Modello e sulla sua efficacia.

A tal fine viene svolta un'attività di verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese, delle verifiche a campione eventualmente svolte e della sensibilizzazione dei destinatari del Modello rispetto all'applicazione dello stesso.

Il piano delle verifiche, che avrà ad oggetto il riesame del rischio-reato nelle varie attività sensibili individuate, avrà cadenza annuale.

L'OdV può avvalersi del supporto delle Funzioni che di volta in volta si rendano necessarie, interne o esterne, nel rispetto degli accordi contrattuali e del budget accordatogli.

Le verifiche ed il loro esito sono inserite nei report previsti dal Modello.

5.8 Conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti dal Modello Organizzativo vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di 10

anni.

L'accesso ai dati del database è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza e a persone da questi delegate e autorizzate.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare. Principi generali

Il Modello per essere rispondente ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 deve prevedere, ai sensi degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b), un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un soggetto appartenente alle Funzioni di BUS COMPANY costituisce quindi un inadempimento passibile di sanzione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

6.2 Violazioni del Modello, del Codice Etico e della normativa sul whistleblowing

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo, comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio: la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli);
- 3) l'adozione nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico;
- 5) tutte le violazioni alla disciplina del d. lgs. 23/2024 sulle segnalazioni interne ed esterne.

6.3 Misure nei confronti dei soggetti che operano per Bus Company

La violazione, da parte dei soggetti che operano per BUS COMPANY, delle singole regole

comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari, delle funzioni svolte e delle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Con riferimento ai soggetti che operano per BUS COMPANY in forza di uno dei Contratti di Service che intercorrono tra la Società e le Consorziato, in caso di illeciti disciplinari passibili di sanzione disciplinare, BUS COMPANY provvede a:

- effettuare formale contestazione alla Società cui appartiene il soggetto affinché la stessa, in qualità di ente distaccante, provveda all'applicazione della relativa sanzione disciplinare secondo il CCNL applicato;
- richiedere un riscontro circa l'effettiva irrogazione della sanzione disciplinare con specifica indicazione della tipologia della stessa;
- sollevare il soggetto dalla funzione cui era stato adibito qualora, in caso di violazioni gravi, non abbia adottato i necessari provvedimenti. In queste ipotesi, infatti, BUS COMPANY, attraverso il Presidente e il Vicepresidente, potrà pretendere che il soggetto non venga più impiegato in funzioni Societarie.

Dell'avvenuta contestazione e della verifica in ordine alla circostanza che il provvedimento abbia avuto seguito o, in caso negativo, dell'esclusione del soggetto da qualsiasi funzione, il Presidente e il Vicepresidente sono tenuti a dare avviso all'OdV.

Per quanto attiene, invece, a soggetti che operano per BUS COMPANY in forza di contratti di consulenza, in caso di illeciti, è facoltà del Presidente e del Vicepresidente proporre al CdA di recedere con effetto immediato dal contratto.

Dell'avvenuta applicazione della misura sanzionatoria è data pronta comunicazione all'OdV da parte del Presidente e del Vicepresidente.

6.4 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice di condotta costituisce adempimento da parte dei dipendenti di BUS COMPANY degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di BUS COMPANY costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione

abbia contribuito a tale violazione.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste nel R.D 148 del 1931 e dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Le misure contenute nei seguenti paragrafi sono da intendersi valide anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante come previste dal d. lgs. 23/2024 in tema di Whistleblowing.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento. Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa e, in particolare, si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

I provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti, in caso di violazione del Modello sono i seguenti:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa in misura non eccedente le 3 (tre) ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 (giorni) giorni lavorativi;
- e. licenziamento per mancanze.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello e del Codice di condotta corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- a) incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il dipendente che commette una violazione non grave delle procedure richiamate dal Modello e/o dal Codice di condotta (ad esempio, ometta di svolgere controlli previsti, ecc.) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice di condotta,

- senza che ciò esponga BUS COMPANY ad un pericolo concreto. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- b) incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure richiamate dal Modello e/o dal Codice di condotta o nell’adottare, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice di condotta, senza che ciò esponga BUS COMPANY ad un concreto pericolo. La medesima sanzione si applica anche al dipendente che nell’adottare i comportamenti citati espone la Società (ed in particolare, l’integrità dei beni aziendali) ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite da BUS COMPANY;
- c) incorre nel provvedimento della multa "in misura non eccedente le 3 (tre) ore di retribuzione" il dipendente che sia recidivo - per due volte nell'arco di 6 mesi consecutivi - nelle mancanze di cui alla lettera (b). Tale sanzione sarà applicata anche al dipendente che nel violare le procedure richiamate dal Modello e/o dal Codice di condotta, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice di condotta, arrechi un danno di lieve entità alla Società senza esporla ad una possibile sanzione ai sensi del decreto;
- d) incorre nel provvedimento della “sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 (tre) giorni lavorativi” il dipendente che nel violare le procedure richiamate dal Modello e/o dal Codice di condotta, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice di condotta, arrechi danno alla società esponendola ad una possibile sanzione ai sensi del decreto, ovvero il dipendente che sia recidivo, per tre volte nell’arco dell’anno solare, nelle mancanze di cui alla lettera (b). Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite da BUS COMPANY, determinano un danno (anche solo potenziale) ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- e) incorre nel provvedimento del “licenziamento per mancanze” il dipendente che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e/o dal Codice di condotta, tale da determinare la concreta instaurazione a carico di BUS COMPANY del procedimento sanzionatorio previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il dipendente che sia recidivo, per due volte nell'arco dell'anno solare, nelle mancanze di cui alla lettera (d). Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia di BUS COMPANY nei confronti del dipendente costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.
- Sono fatti salvi i procedimenti disciplinari e le altre contestazioni mosse al dipendente in conformità

del CCNL e della normativa lavoristica applicabile per violazioni in materie non strettamente attinenti al rispetto del Modello.

È fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del decreto - a seguito della condotta censurata.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è Il Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale comminerà tali sanzioni su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il parere del Direttore Risorse Umane (HR).

6.5 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Nella Società trova applicazione, per i dipendenti dirigenti, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di

sanzioni ex D.Lgs. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, BUS COMPANY, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

6.6 Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice Etico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, e formalmente anche il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Vice Presidente la notizia.

Il Consiglio di Amministrazione, su impulso del Presidente o del Vice Presidente, convoca con urgenza l'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, comma 2, c.c. Nel caso in cui le funzioni di OdV siano svolte da uno o più Sindaci, le violazioni commesse da questi ultimi verranno valutate anche ai fini di un'eventuale revoca dall'incarico di OdV.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabile) da parte dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, e formalmente anche il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

6.7 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso, definendo le necessarie azioni correttive, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

6.8 Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali, controparti contrattuali e soggetti terzi

I comportamenti in violazione del Codice Etico posti in essere da soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, per quanto attiene ai principi applicabili agli stessi, possono condurre alla risoluzione dei rapporti secondo quanto previsto dalle clausole che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti.

Tali clausole potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte dei soggetti terzi di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Codice di Condotta della Società e/o delle disposizioni del Decreto.

In caso di violazione di tale obbligo, potrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

7 DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

7.1 Introduzione

BUS COMPANY, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare la corretta diffusione dei contenuti e dei principi ivi previsti sia all'interno sia all'esterno della Società. L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma la diffusione è improntata ai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai destinatari, diversi per ruolo e responsabilità, consapevolezza sui principi di comportamento e di controllo.

7.2 Formazione e informazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione può avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di collaborazione attraverso un corso specifico o attraverso corsi di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione

dei principi del D.L.gs. 231/01, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D.L.gs. 231/01 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati contemplati dal decreto. I momenti formativi dovranno prevedere anche un approfondimento sul tema delle segnalazioni ai sensi della normativa di cui al d. lgs. 23/2024.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.Lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa D.L.gs. 231/01 vengono erogati in ambito di formazione periodica. L'attività formativa potrà essere erogata parte in presenza (per i soggetti apicali) parte in via telematica.

Ai nuovi assunti verrà consegnata dall'Ufficio personale, o comunque reso disponibile telematicamente, una copia del Modello Organizzativo completo con il Sistema delle Procedure e del Codice Etico.

Una copia della Parte Generale e del Codice Etico devono essere pubblicamente disponibili sul sito internet della Società.

7.3 Informazione a Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Società di revisione

Il presente Modello viene formalmente consegnato a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ed ai Sindaci al momento della formale adozione del Modello. Dell'avvenuta adozione viene, inoltre, data notizia al Revisore.

7.4 Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi

BUS COMPANY promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo ed in generale a chiunque abbia rapporti professionali con la Società.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione sulla politica e sulle procedure adottate dalla Società, è facoltà della stessa inserire nei contratti con i soggetti terzi una clausola specifica con la quale le parti contraenti riconoscono e accettano i principi del Codice Etico. L'inserimento della suddetta clausola è obbligatoria in tutti i contratti attinenti aree sensibili, fatta salva la possibilità di una deroga motivata da condividere con l'Organismo di Vigilanza (ad esempio, controparte di grandi dimensioni dotata di un proprio Modello Organizzativo e Codice Etico).