

MODELLO ORGANIZZATIVO D.LGS N.231/01



PARTE GENERALE

Il Presidente Ing. Bechelli Giovanni

L'Amministratore Delegato Ing. Jean-Luc Laugaa

INDICE

Definizioni.....	4
1. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	6
1.1. La Società.....	6
1.2. L'assetto organizzativo della Società ed i sistemi di gestione	6
1.3. Gli strumenti di governance di Autolinee Toscane S.p.A.	7
1.4. Rapporti Infragruppo	9
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	11
2.1. Principi generali della responsabilità amministrativa degli enti.....	11
2.2. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità in sede penale.....	13
2.3. Interesse o vantaggio dell'ente.....	15
2.4. I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti	15
2.5. Le Linee Guida di Confindustria	15
2.6. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti	17
2.6.1. Le sanzioni pecuniarie	18
2.6.2 Le sanzioni interdittive.....	19
2.6.3 La pubblicazione della sentenza di condanna	20
2.6.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato	20
2.7. Whistleblowing.....	20
3. IL MODELLO DI AUTOLINEE TOSCANE S.P.A.	21
3.1. Principi ed elementi ispiratori seguiti nella redazione del presente Modello ed a cui far riferimento in sede di aggiornamento.....	21
3.2. I destinatari del Modello.....	22
3.3. Struttura del Modello Parte Generale e Parte Speciale	22
3.4. Il progetto della Società per la definizione e aggiornamento del proprio Modello	23
3.4.1 La metodologia nell'attività di risk assessment.....	23
3.5. Criteri di aggiornamento del Modello.....	25
4. SISTEMA DISCIPLINARE.....	26
4.1. Funzione del sistema sanzionatorio.....	26
4.2. Violazioni del Modello e relative sanzioni	26
4.3. I soggetti	27
4.4. Violazioni del Modello e relative sanzioni	27
4.4.1. Misure nei confronti dell'Organo di vertice.....	28
4.4.2. Misure nei confronti dei Sindaci.....	28
4.4.3. Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partners	28

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
5.1. Ambito generale.....	29
5.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali.....	33
5.3. Informativa verso l'OdV	34
5.4. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	34
6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	35
6.1. Informazione dei destinatari del Modello.....	35
6.2. La comunicazione	35
6.3. Pubblicità delle modifiche.....	35
6.4. La formazione.....	35
6.5. Contratti con fornitori, consulenti e partner	36

Definizioni

- “AD”: Amministratore Delegato di Autolinee Toscane S.p.A.
- “Area di rischio”: area/settore aziendale a rischio di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- “Autolinee” o “Società”: Autolinee Toscane S.p.A.
- “Codice di Condotta”: Documento adottato dal Gruppo RATP riunisce i forti valori di trasparenza responsabilità ed esemplarità.
- “Codice Etico di Gruppo”: Documento adottato dal Gruppo RATP volto ad indicare i valori cui le Società del Gruppo si ispirano nello svolgimento delle proprie attività;
- “Codice Etico della Società”: Documento adottato da Autolinee volto ad indicare i principi e valori cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Autolinee Toscane S.p.A. sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- “Decreto” o “Decreto 231”: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modifiche;
- “Destinatari”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Autolinee. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti dell’Organo Amministrativo e il Sindaci, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) anche se distaccati, i partners e, in generale, tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società;
- “Dirigenti”: i dirigenti di Autolinee;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati di Autolinee (quadri, impiegati, operai, ecc.);
- “Gruppo RATP Dev” o “Gruppo RATP”: Gruppo a cui appartiene la Società;
- “Linee Guida Confindustria”: le nuove Linee Guida emanate da Confindustria nel giugno 2021 per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001,
- “Modello”: il modello di organizzazione, di gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento. Il documento è composto da Codice Etico della Società, Parte Generale, Parte Speciale e relativi allegati;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al quale, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, è affidato compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curarne l’aggiornamento;
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio (con la stessa definizione ci si riferisce a qualsiasi soggetto che rivesta le funzioni di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio anche se non alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione);
- “Partner”: soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Autolinee, (quali ad es.

fornitori etc.), sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei processi sensibili;

- "Processi Sensibili": attività di Autolinee nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- "Reati": i reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- "Sistemi di controllo": sistema di controllo predisposto dalla società al fine di prevenire, attraverso l'adozione di appositi protocolli, i rischi di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;

1. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

1.1. La Società

Autolinee Toscane S.p.A., con sede a Borgo San Lorenzo (FI), è una società del gruppo Ratp Dev c che gestisce il servizio di trasporto pubblico locale in tutto il territorio della Regione Toscana.

La Società ha per oggetto l'esercizio di autolinee in concessione anche in pool con altre aziende o in subconcessione con la precisazione che la concessione può essere di qualsiasi tipo a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) concessione ordinaria;
- b) concessione di gran turismo provinciale, regionale e statale;
- c) concessione internazionale.

Può essere titolare di licenze di autonoleggio in genere (vetture, autobus, minibus) con o senza conducente senza limitazione di posti, ivi compreso noleggio campers, roulotte, vetture per cerimonie etc.

La società può:

- a) gestire in proprio o attraverso partecipazioni in altre società o imprese biglietterie di ogni genere o tipo connesse con l'attività di trasporto terrestre, marittimo, aereo di persone e merci in conto proprio e terzi;
- b) effettuare operazione di organizzazione ed intermediazione di viaggi e soggiorni individuali o collettivi in Italia ed all'estero, servizio pubblico automobilistico di linea, noleggio di rimessa, autostazioni e tutto quanto connesso con la gestione delle stesse officine deposito e di riparazione e
- c) manutenzione, carrozzerie, stazioni di rifornimento, lavaggio e pulizie in genere, prestazioni di servizio tecnico amministrativi e commerciali;
- d) effettuare il commercio di veicoli e pezzi di ricambio di ogni genere e tipo nuovi od usati, servizio di catering e compiere tutte le operazioni ritenute necessarie od utili per il raggiungimento dello scopo sociale;
- e) assumere partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo o affine o comunque connesso al proprio non ai fini del collocamento e potrà compiere ogni operazione commerciale, immobiliare, mobiliare, con i limiti previsti dalle vigenti leggi, finanziaria purché non diretta al pubblico;
- f) concedere garanzie reali e fidejussioni.

1.2. L'assetto organizzativo della Società ed i sistemi di gestione

In relazione all'assetto organizzativo e gestionale della Società lo Statuto prevede che il Consiglio di Amministrazione gestisca "l'impresa sociale con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e compia tutte le operazioni necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale" con le relative eccezioni previste dalla legge o dallo Statuto.

Al Consiglio di Amministrazione è conferita la facoltà di "delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c., tutte o parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei propri componenti determinando i poteri e il compenso".

Il Consiglio di Amministrazione in carica è composto da cinque membri in linea con quanto disposto dall'art. 18 dello Statuto.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza legale della

Società in giudizio, di fronte a qualunque autorità giudiziaria e amministrativa e ai terzi in genere, disgiuntamente con il Vice Presidente (qualora nominato) e con l'Amministratore Delegato.

L'Amministratore Delegato ha i poteri di firma singola e rappresentanza legale come previsti dallo Statuto.

Gli Organi che svolgono attività di Controllo sono:

- il Collegio Sindacale, il cui ruolo di vigilanza viene espletato nel pieno rispetto del dettato dell'art 2403 del Codice Civile: osservanza delle leggi e dello Statuto, rispetto dei principi di corretta amministrazione e adeguatezza del sistema organizzativo, amministrativo e contabile;

- la Società di revisione.

1.3. Gli strumenti di governance di Autolinee Toscane S.p.A.

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il suo funzionamento incentrato sulla trasparenza delle scelte gestionali; sull'efficienza e sull'efficacia del sistema di controllo interno; sulla rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse e su saldi principi di comportamento per l'effettuazione di operazioni con parti correlate.

I suddetti strumenti possono essere così riassunti:

Statuto: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

Codice di Condotta: in quanto gruppo internazionale il Gruppo RATP impone il più rigoroso rispetto delle normative nazionali e internazionali. In quest'ottica il Codice di condotta, in linea con il Codice Etico di Gruppo riunisce i forti valori di trasparenza, responsabilità ed esemplarità.

Codice Etico di Gruppo: regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che le Società del Gruppo riconoscono come propri e assumono nei confronti dei propri interlocutori, cui devono conformarsi tutti i destinatari del presente Modello. Il Codice Etico di Gruppo fissa i principi etici nei quali le Società del Gruppo RATP si rispecchiano e ai quali, coerentemente, si devono ispirare tutti i soggetti con i quali esse operano.

L'adozione del Codice Etico di Gruppo costituisce altresì uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello istituito in Autolinee realizzando una stretta integrazione di norme interne con l'intento di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed evitare il rischio di commissione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Codice Etico: documento adottato da Autolinee Toscane volto ad indicare i valori cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività.

Organigramma aziendale: riporta l'attuale struttura organizzativa missioni e aree di responsabilità ed è stato concepito e sviluppato al fine di considerare anche la dimensione territoriale della Società.

Sistema di deleghe e procure: La Società ha adottato un sistema di deleghe e procure caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed individuabilità delle attività sensibili) che, allo stesso tempo, consente la gestione efficiente dell'attività della Società.

Per "delega" si intende il trasferimento, non occasionale, all'interno della Società, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata.

Per "procura" si intende il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La procura, a differenza della delega, assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.

Al fine di un'efficace prevenzione dei Reati, il sistema di deleghe e procure deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:

- a) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi della Società;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e/o con soggetti privati devono essere dotati di specifica procura in tal senso;
- f) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- g) copie delle deleghe e procure e dei relativi aggiornamenti saranno trasmesse all'OdV.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

La politica integrata: per far fronte alle esigenze di organizzazione del servizio Autolinee Toscane ha adottato su tutto il territorio gestito i seguenti sistemi di gestione aziendali:

- a) Sistema di Gestione della Qualità operativo e conforme alla norma UNI EN ISO 9001;
- b) Sistema di gestione per la Responsabilità sociale SA 8000;
- c) Sistema di Gestione per l'Ambiente e conforme alla norma UNI EN ISO 14001;
- d) Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro e conforme alla norma UNI ISO 45001.

È in corso la realizzazione di un piano di sviluppo aziendale che prevede, con riferimento ai Sistemi di Gestione sopra citati, l'ampliamento del perimetro delle prescrizioni in ragione dei cambiamenti organizzativi in essere.

Come stabilito in sede di affidamento in concessione del servizio di TPL nella Regione Toscana, Autolinee Toscane si è obbligata ad ottenere entro 24 mesi dall'avvio del servizio, la certificazione relativa alla norma UNI EN 13816 trasporto pubblico di passeggeri.

Linee Guida Anticorruzione: la Società ha adottato una Policy Antibribery, parte integrante del generale sistema di controllo interno, con l'obiettivo di sensibilizzare tutti i destinatari circa la ratio ed i principi delle norme in materia di anticorruzione.

Sistema di controllo Loi Sapin: sistema di protocolli, procedure e controlli adottati a livello di Gruppo in ottemperanza alla legge "Sapin II" (LOI no 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie

L'insieme degli strumenti di governance e regolamentari adottati, qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. n. 231/2001).

La particolare valenza dei presidi sopra menzionati ai fini della prevenzione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 verrà specificamente evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato a tal fine rilevante, nella Parte Speciale del presente documento.

1.4. Rapporti Infragrupo

Il Gruppo RATP, uno dei primi gruppi al mondo nel settore del trasporto pubblico con circa 56.000 dipendenti presenti in 12 paesi, un fatturato di circa 5 miliardi di euro e un rating finanziario AAA, nell'area metropolitana di Parigi, gestisce uno delle più estese e multimodali reti al mondo con 14 linee di metro, 7 linee di tram, 2 linee ferroviarie regionali e più di 300 linee bus per un totale di 12 milioni di passeggeri trasportati al giorno.

La politica di sviluppo in Italia della RATP è basata sul mantenimento della storicità delle aziende locali e delle specificità del territorio a cui apportare la capacità tecnica, la solidità economica, il codice etico e la capacità del controllo di gestione tipico della RATP.

Tutti i rapporti infragrupo sono disciplinati da un contratto scritto, di cui copia deve essere inviata, su richiesta, all'Organismo di Vigilanza della Società.

In particolare, devono essere oggetto di formalizzazione:

- a) le modalità e le condizioni nello stesso previste e meglio dettagliate, ruoli, responsabilità, modalità operative di svolgimento delle singole attività specifici presidi di controllo per il monitoraggio della corretta esecuzione delle attività affidate, i corrispettivi e pagamenti;
- b) le seguenti clausole:
 - l'obbligo da parte della società beneficiaria di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società che presta il servizio, ai fini dello svolgimento delle attività richieste;
 - il potere dell'Organismo di Vigilanza (o altro organo di controllo) della società che presta il servizio di richiedere informazioni ad una funzione di controllo, della società beneficiaria del servizio, al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dei servizi richiesti alla Società;
 - il potere della funzione di controllo, della società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza (o altro organo di controllo) della società che presta il servizio, ovvero - previo consenso di quest'ultimo - alle Direzioni/Funzioni della Società;
 - clausola con cui le parti si impegnano al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di atti illeciti di cui al d.lgs. 231/01, definiti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato o altro sistema di compliance contenente presidi di controllo coerenti con quelli previsti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
 - clausola con cui le parti dichiarano di aver impartito e attuato disposizioni ai propri amministratori, dipendenti e/o collaboratori finalizzate a prevenire la commissione, anche tentata, dei comportamenti sanzionati dal d.lgs. 231/01 e si obbligano a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata del contratto;
 - clausole risolutive espresse che attribuiscono alle parti la facoltà di risolvere il contratto in questione nel caso di coinvolgimento, a qualsiasi titolo, di una delle Parti in un procedimento rilevante ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e/o in caso di emissione nei confronti di una delle Parti di provvedimenti interdettivi o di sospensione dell'attività lavorativa di qualsiasi natura e/o durata.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Principi generali della responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, il Decreto ha previsto che gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, sono responsabili nel caso in cui i propri apicali, o coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza di questi, commettano alcune fattispecie di reato, tassativamente individuate, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Il fine della norma è quello di sensibilizzare gli enti sulla necessità di dotarsi di una organizzazione interna idonea a prevenire la commissione di reati da parte dei propri apicali o delle persone che sono sottoposte al loro controllo.

Si noti che la responsabilità amministrativa dell'Ente non è sostitutiva di quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato previsto dal Decreto (c.d. reato presupposto), ma si aggiunge ad essa.

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "Reati Presupposto"):

I. reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001), introdotti dal Decreto. L'art 25 del Decreto è stato successivamente modificato dalla L.190 del 6 novembre 2012, art. 24 modificato dalla legge 161/2017 e dal D.Lgs. 75/2020;

II. delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-bis articolo aggiunto dalla L. 48/2008 modificato dal D.Lgs 7-8/2016 e dal D.L. n. 105/2019;

III. delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-ter, articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015;

IV. delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-bis, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99 modificato dal D.Lgs. 125/2016;

V. delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-bis.1;

VI. reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-ter, successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012, dalla L. 69/2015 e dal D.lgs. n. 38/2017;

VII. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quater;

VIII. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla

Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-quater.1;

IX. delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quinquies, successivamente modificato dalla L. n. 199/2016;

X. reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-sexies e, all'interno del TUF, l'articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente";

XI. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-septies, successivamente modificato dal D. Lgs. n. 81/2008 e dalla L. n. 3/2018;

XII. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-octies, successivamente integrato dalla L. 186 del 2014 che introduce la fattispecie di autoriciclaggio (art.648-ter.1 nel c.p) e dal D.Lgs. 184/2021 in materia di "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".;

XIII. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-novies;

XIV. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-decies . L'articolo 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, è stato successivamente modificato dal D. Lgs 121/2011, art. 2, c.1;

XV. reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-undecies, successivamente integrato dalla L. n. 68/2015 e dal D.lgs. n. 21/2018;

XVI. reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";

XVII. delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-duodecies, successivamente integrato dalla L. 161/2017;

XVIII. reato di razzismo e xenofobia, disciplinato e introdotto dall'articolo 5 della Legge Europea, nel D.Lgs n. 231 del 2001 all'articolo 25-terdecies aggiunto dalla L. n. 167/2017 modificato dal D.Lgs. 21/2018

XIX. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/01 articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019;

XX. reati tributari articolo 25 quinquiesdecies del D.lgs. 231/01 aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal d.lgs. n. 75/2020;

XXI. contrabbando art. 25 sexiesdecies D.lgs. 231/01 articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020.

Per la normativa vigente in sede di validità del presente Modello si veda l'allegato I alla presente Parte Generale "Principi Normativi".

2.2. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità in sede penale.

L'articolo 6 del Dlgs n.231/01 introduce la possibilità per l'ente di dimostrare di aver fatto quanto in suo potere per darsi una serie di regole (organizzative ed operative) finalizzate a ridurre il rischio di verifica dei reati; in tal senso la Società non risponde in sede penale qualora dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'Organo di vertice (nel caso di Autolinee Toscane S.p.A il Consiglio di amministrazione), prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il predetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba:

- a) individuare le aree a rischio (Modello Parte Speciale) di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) predisporre specifici standard di controllo al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (nel sistema 231/01 di Autolinee Toscane S.p.A denominati "standard di controllo generali" e "standard di controllo specifici");
- c) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti.

In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i Modelli debbano prevedere:

- a) "uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della

segnalazione;

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.

I Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Preme evidenziare, in ogni modo, che il Decreto delinea un differente trattamento per l'Ente a seconda che il reato-presupposto sia commesso:

- a) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Nella prima ipotesi, la disciplina di cui al Decreto prevede la c.d. “l'inversione dell'onere probatorio” riguardo all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati- presupposto. Ciò significa che, qualora venga contestato un illecito amministrativo conseguente alla commissione di uno o più reati-presupposto da parte di un apicale, è l'Ente a dover dimostrare (“non risponde se prova” la sussistenza di tutto quanto richiesto dal Decreto).

L'art. 7 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del citato reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello dovrà prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

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

2.3. Interesse o vantaggio dell'ente

Come si è detto, le persone fisiche dal cui comportamento delittuoso può derivare la responsabilità amministrativa devono aver commesso il c.d. reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'interesse dell'Ente presuppone sempre una verifica ex ante del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il "vantaggio" richiede sempre una verifica ex post e può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. I termini "interesse" e "vantaggio" hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi e hanno ciascuno una specifica ed autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere, ad esempio, che una condotta che inizialmente poteva sembrare di interesse per l'ente, poi, di fatto, a posteriori non porti il vantaggio sperato.

L'Ente non risponde, di converso, se le persone indicate sub 2.2. hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o dei terzi: in tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio in un certo qual modo "fortuito", come tale non attribuibile alla volontà dell'ente.

Nell'ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel "prevalente" interesse proprio o di terzi e l'Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità e l'applicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto della sanzione pecuniaria ridotta della metà e comunque non superiore a € 103.291,38).

2.4. I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti

La responsabilità amministrativa dell'Ente può essere configurata solo in relazione a quegli illeciti espressamente individuati come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente dal D. Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 146/2006.

Si noti, che l'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa, in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

2.5. Le Linee Guida di Confindustria

Come già evidenziato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Confindustria, la principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, raggruppa, su base volontaria, circa 150.000 imprese di tutte le dimensioni per un totale di oltre 5 milioni di addetti.

Confindustria si propone, per Statuto, di contribuire, insieme alle istituzioni politiche e alle organizzazioni economiche, sociali e culturali, nazionali ed internazionali, alla crescita economica e al progresso sociale del Paese.

Anche in tale ottica, e per essere d'ausilio alle imprese associate, Confindustria ha emanato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001".

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli Enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi nel giugno 2021.

Le nuove Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi adeguano i precedenti testi alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, con il fine di fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei reati-presupposto.

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli forniscono alle associazioni e alle imprese – affiliate o meno all'Associazione – indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Le indicazioni di tale documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- b) individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;
- c) esecuzione del risk assessment;
- d) individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- e) gap analysis.

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

- a) Codice Etico;
- b) sistema organizzativo;
- c) procedure manuali ed informatiche;
- d) poteri autorizzativi e di firma;
- e) sistemi di controllo e gestione;
- f) comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere orientate ai seguenti principi:

- a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b) applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- c) documentazione dei controlli;
- d) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- e) individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;

- professionalità;
- continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza ed individuazione dei criteri per la scelta di tale Organismo.

È opportuno evidenziare che:

- a) la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello;
- b) le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese.

Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa, difatti, è strettamente connesso al settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", Confindustria ha pubblicato una Nota illustrativa sulla disciplina in materia di whistleblowing che illustra i principali contenuti della normativa di riferimento e fornisce chiarimenti applicativi per gli Enti dotati del Modello.

2.6. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti

Il Decreto disciplina quattro tipi di sanzioni amministrative applicabili agli Enti per gli illeciti dipendenti da reato:

- a) le sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare), applicabili a tutti gli illeciti;
- b) le sanzioni interdittive, applicabili anche come misura cautelare e comunque soltanto nei casi di particolare gravità di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o 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 concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La ratio della disciplina predisposta in ambito sanzionatorio è evidente: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole fronteggiare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento dell'Ente tramite la commissione di reati.

2.6.1. Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è la sanzione fondamentale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a 103,29 Euro 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 (art. 12, comma 1, lett. a, del Decreto);
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lett. b, del Decreto).

La sanzione pecuniaria, inoltre, 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, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,14.

Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una "duplice operazione": deve dapprima determinare l'ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell'illecito, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

- a) la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a Euro 103.291,00 né inferiore ad Euro 10.329,00;
- b) la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell'offesa realizzata.

Comunque, l'art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all'ammontare della sanzione, disponendo che l'Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

2.6.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati-presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'Ente, dall'altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se 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.

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:

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

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, "concorrono" le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

- 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.

2.6.3 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali "specializzati" o di "settore", ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell'ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull'immagine dell'Ente.

2.6.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Per "prezzo" del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa.

Per "profitto" del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall'illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

Anche tale sanzione, come la precedente di cui sub 2.7.3 ha una diretta matrice penalistica.

2.7. Whistleblowing

Per effetto della L. n. 179 del 30/11/2017 in materia di "whistleblowing", i modelli organizzativi di cui al D.lgs. n. 231/2001, per essere idonei ad escludere la responsabilità degli enti per reati commessi da soggetti apicali o da sottoposti nell'interesse o vantaggio degli enti stessi, dovranno prevedere uno o più canali che consentano "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa 231, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti".

In ottemperanza a quanto descritto dalla normativa, Autolinee ha adottato la procedura "Gestione dei flussi informativi verso l'organismo di vigilanza".

Infatti al fine di adempiere agli obblighi di legge previsti dalla Loi Spin II per quanto riguarda la lotta alla corruzione è stato implementato un sistema di allerta attraverso uno specifico canale di segnalazione implementato a livello di Gruppo al quale tutti i dipendenti possono segnalare: un crimine o un delitto; una violazione grave e manifesta di qualsiasi legge e regolamento applicabile; una minaccia o un grave pregiudizio all'interesse generale; una grave violazione dei diritti umani e delle libertà fondamentali, della salute e della sicurezza delle persone o dell'ambiente derivante dall'attività della RATP Développement e delle società da essa controllate, nonché dall'attività dei subappaltatori o fornitori con cui la RATP Développement hanno un rapporto commerciale; e violazione del Codice di condotta aziendale e prevenzione della corruzione e/o del Codice Etico.

3. IL MODELLO DI AUTOLINEE TOSCANE S.P.A.

3.1. Principi ed elementi ispiratori seguiti nella redazione del presente Modello ed a cui far riferimento in sede di aggiornamento

Autolinee è particolarmente sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, poiché tali valori costituiscono il fulcro del credo societario dell'intero Gruppo.

La Società, al di là delle prescrizioni del Decreto che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, ha ritenuto opportuno integrare i propri strumenti organizzativi, dotandosi del Modello, anche al fine di accrescere la capacità della Società a contrastare efficacemente il rischio di commissione dei reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Società ha predisposto e adottato.

Tale Modello ha quali obiettivi quelli di:

- a) sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- b) determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- c) istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- d) consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- e) migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;
- f) determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi, sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

Principi cardine cui il presente Modello si ispira sono:

- a) le disposizioni contenute nel D.lgs n. 231/2001 e nelle normative da essa richiamate o che vi fanno riferimento;
- b) le Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021 in quanto applicabili.

3.2. I destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti della Società, ivi compresi i distaccati, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i controlli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti.

In particolare, con riferimento ad eventuali partners, in Italia e all'estero, con cui la Società può operare, pur nel rispetto dell'autonomia delle singole entità giuridiche, la Società si adopererà, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, per garantire che gli stessi uniformino la propria condotta ai principi posti dal Decreto e sanciti nel Modello adottato dalla Società.

3.3. Struttura del Modello Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è articolato nella presente "Parte Generale", che ne contiene i principi fondamentali e in una "Parte Speciale".

La Parte Generale, dopo aver fornito una breve disamina sul contesto aziendale, gli strumenti di governance, l'assetto societario e il sistema di controllo interno di Autolinee, si sofferma sulle "definizioni" dei principali istituti e concetti presi in considerazione nel Modello, illustra dapprima i principi generali, i criteri ed i presupposti per l'attribuzione della responsabilità amministrativa degli Enti (individuazione dei soggetti attivi del reato- presupposto; loro "legame" con l'Ente; concetti di "interesse" o "vantaggio" dell'Ente; catalogo dei reati- presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti; etc.), per poi chiarire quali sono le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti e, in assenza di quest'ultime, le gravi sanzioni amministrative applicabili all'Ente.

Nell'illustrare tali temi e concetti, si è cercato di renderne il contenuto fruibile a tutti i livelli aziendali, al fine di determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Autolinee sia in relazione alla materia della responsabilità da reato degli Enti, sia con riferimento alle gravi conseguenze sanzionatorie in cui incorrerebbe la Società qualora venga commesso uno dei reati contemplati dal Decreto e dalla Legge 146/06 contro il crimine organizzato. Inoltre, vengono descritti gli obiettivi, la funzione e i destinatari del Modello, nonché la metodologia adottata per l'attività di redazione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Parte Generale, infine, tratta dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti di quest'ultimo, il sistema disciplinare, la formazione e comunicazione.

Nella "Parte Speciale" vengono affrontate le aree di attività della Società in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006 ritenute potenzialmente verificabili all'interno di Autolinee.

In particolare, la Parte Speciale contiene una descrizione relativa a:

- a) le Attività Sensibili, ovvero quelle attività presenti nella realtà aziendale nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati di cui al punto precedente;
- b) gli standard di controllo generali delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello;
- c) gli standard di controllo specifici, applicabili a singole attività sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.

3.4. Il progetto della Società per la definizione e aggiornamento del proprio Modello

Autolinee ha adottato la prima edizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 16 dicembre 2016 ed ha provveduto al suo successivo aggiornamento in data 30 giugno 2018. La Società ha avviato un progetto interno (di seguito il Progetto), a partire da Luglio 2020, finalizzato a garantire l'aggiornamento del Modello in conseguenza delle modifiche normative che hanno interessato il catalogo dei reati presupposto e delle modifiche organizzative intervenute all'interno della stessa.

I principali elementi di innovazione apportati dal Progetto sono:

- l'aggiornamento delle previsioni di cui al D.lgs. n. 231/2001 alla luce dell'evoluzione normativa, sia con riferimento all'ampliamento del catalogo dei reati presupposto sia con riferimento alle modifiche organizzative intervenute;
- la ridefinizione dell'approccio metodologico operativo secondo una logica per processo che ha condotto alla stesura di un'unica Parte Speciale riferita a tutte le categorie di reati presupposto del D.lgs. n. 231/2001 ritenute rilevanti per la Società con indicazione degli standard di controllo generali e specifici. Tale approccio metodologico ha portato all'eliminazione della precedente struttura incentrata sulla redazione di protocolli, al fine di dotare i Destinatari di uno strumento più facilmente consultabile e conseguentemente agevolare l'efficace attuazione.

Durante la fase di aggiornamento del Modello di Organizzazione gestione e controllo è stato preso in considerazione il sistema di controllo e governance preesistenti adottato anche a livello di Gruppo al fine di creare un sistema di controllo integrato che prenda in considerazione anche il sistema di protocolli, procedure e controlli adottati a livello di Gruppo in ottemperanza alla legge "Sapin II" (LOI no 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique).

3.4.1 La metodologia nell'attività di risk assessment

L'approccio operativo e metodologico del Progetto 2020/2021 ha compreso:

- a) l'individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili;
- b) l'individuazione dei meccanismi correttivi attraverso l'analisi di comparazione della situazione esistente rispetto a quella prospettata nel

Modello;

c) modalità di adeguamento e aggiornamento del Modello.

La mappatura dei rischi nei processi aziendali ha individuato, con particolare dettaglio, le attività maggiormente a rischio da cui possa discendere, nel caso di illecito commesso nell'interesse o a vantaggio della società, la responsabilità amministrativa trattata dal D.lgs. n. 231/2001.

Le fasi in cui si è articolato il processo di mappatura del rischio sono svolte attraverso analisi documentali e incontri con i responsabili delle strutture e sono:

- a) individuazione dei processi a rischio;
- b) individuazione della fattispecie di reato astrattamente applicabile alla specifica attività;
- c) definizione del rischio inerente;
- d) individuazione dei controlli esistenti;
- e) definizione del rischio residuo;
- f) individuazione delle eventuali aree di miglioramento.

Il rischio è stato analizzato sulla base di due componenti fondamentali, che ne consentono una valutazione e orientano le attività di mitigazione del rischio da porre in essere:

- a) la probabilità che l'illecito possa effettivamente verificarsi;
- b) le conseguenze e l'impatto dell'evento;
- c) dalla connessione delle quali emerge l'esposizione al rischio, rappresentata dall'interrelazione tra la probabilità che il rischio si concretizzi e il suo impatto potenziale sulla società.

La valutazione del rischio è stata mossa dall'individuazione di due tipologie di rischio:

- a) inerente: calcolato ipotizzando la totale assenza di controlli;
- b) residuale: calcolato in base all'esistenza dei controlli rilevati durante il risk assessment.

La valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno esistente è stata esaminata in relazione al livello auspicabile e ritenuto ottimale di efficacia ed efficienza degli standard di controllo e si sono presi, come riferimento:

- a) standard di controllo generali di trasparenza delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello, quali:
 - esistenza di procedure formalizzate;
 - tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni;
 - segregazione dei compiti o controlli alternativi di back-up;
 - esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate.
- b) standard di controllo specifici applicabili a singole Attività Sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.

Il livello di rischio residuale è stato valutato al fine di implementare un sistema di prevenzione tale da poter essere eluso solo fraudolentemente che prenda in considerazione l'intensità e la pervasività dei controlli, al fine di evitare di non

appesantire le attività operative attraverso l'istituzione di procedure eccessivamente rigide che avrebbero l'effetto di rallentare il regolare svolgimento.

3.5. Criteri di aggiornamento del Modello

Per quel che attiene le modifiche ed integrazioni successive queste sono sempre deliberate dal Consiglio di Amministrazione anche su iniziativa:

- a) dell'OdV;
- b) del Presidente del CdA e/o dell'Amministratore delegato, anche su indicazione del personale della Società;

Le verifiche sulla tenuta del Modello devono essere svolte periodicamente da parte dell'OdV nel corso dell'anno in base alle esigenze che di volta in volta si presenteranno.

Le modifiche sono apportate, tempestivamente, qualora siano ritenute necessarie e, comunque, obbligatoriamente nei seguenti casi:

- a) intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- b) identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- c) commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- d) riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

La tempistica di intervento dovrà essere la più celere possibile.

Dell'iter di modifica deve essere lasciata traccia documentale non schematica (analisi delle motivazioni che inducono alle modifiche, alle parti modificate, alla scansione temporale del lavoro, etc.).

La documentazione è archiviata dall'OdV.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. Funzione del sistema sanzionatorio

L'efficace attuazione del Modello è assicurata anche dalla previsione e predisposizione, in Autolinee, di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal citato Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dalla instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Le sanzioni disciplinari potranno quindi essere applicate dalla Società ad ogni violazione del presente Modello indipendentemente dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito di un processo penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

Le sanzioni adottate saranno per misura proporzionate e adeguate e verranno comminate a prescindere da un eventuale procedimento penale.

Il sistema sanzionatorio si svolge sulle seguenti direttrici:

- a) sanzioni disciplinari;
- b) clausole contrattuali di natura risolutiva.

Le sanzioni nei confronti dei dipendenti devono essere conformi alla disciplina in tema di contrattazione collettiva e norme di settore nonché essere conforme allo Statuto dei Lavoratori.

Il datore di lavoro, in base a quanto evidenziato dalle predette Linee guida deve applicare i principi di tempestività ed immediatezza della sanzione in quanto le violazioni delle prescrizioni del Modello ledono immediatamente il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari.

4.2. Violazioni del Modello e relative sanzioni

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento delle Attività Sensibili;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che:
 - espongono la Società a una situazione oggettiva di rischio di

- commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
 - e/o siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
 - e/o tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- c) con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni, (whistleblowing):
- la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
 - l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Si precisa che, in ogni caso, costituisce violazione del Modello la mancata osservanza - nell'espletamento delle Attività Sensibili - degli strumenti normativi e/o organizzativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti gli standard di controllo generali e specifici enunciati nella Parte Speciale del Modello.

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al Regio Decreto n. 143/31 All. A).

In Autolinee Toscane S.p.A trova applicazione il CCNL del comparto autoferrotranviario e la relativa normativa specifica per cui le sanzioni faranno riferimento al sistema disciplinare ivi previsto.

4.3. I soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i componenti degli organi sociali, i lavoratori Dipendenti, i Dirigenti e i Collaboratori di Autolinee, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, in virtù di apposite clausole contrattuali.

Qualora presso la Società svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società del Gruppo che siano - a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale - distaccati presso Autolinee tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal presente Modello.

4.4. Violazioni del Modello e relative sanzioni

Autolinee ha predisposto, in conformità alla normativa vigente ed al principio di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le sanzioni applicabili, proporzionate alla gravità delle infrazioni.

È fatto salvo il diritto di Autolinee di richiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello, che sarà commisurato:

- a) al livello di autonomia del dipendente;

- b) alla gravità delle conseguenze della violazione, ovvero le possibili implicazioni in materia di D. Lgs. n. 231/01;
- c) al livello di intenzionalità del comportamento;
- d) all'eventuale presenza di precedenti sanzioni disciplinari irrogate.

Il responsabile dell'avvio e dello svolgimento del procedimento disciplinare è la Direzione Risorse Umane la quale deve tenere costantemente informato l'Organismo sull'andamento del procedimento, le giustificazioni adottate, l'esito e qualsiasi altra informazione possa essere di interesse per il citato Organismo.

4.4.1. Misure nei confronti dell'Organo di vertice

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo di Vertice, l'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione affinché si prendano gli opportuni provvedimenti. Qualora la presunta violazione sia stata commessa dal Presidente la comunicazione verrà effettuata nei confronti degli altri componenti. Qualora la presunta violazione è addebitabile all'Organo di vertice nel suo complesso allora la comunicazione sarà effettuata al Collegio sindacale.

4.4.2. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'Organo di vertice che provvederà a prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.4.3. Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partners

Ogni violazione da parte di Consulenti o Partners delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Qualsiasi comportamento posto in essere da Consulenti o Partners in contrasto con le regole di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recesso della Società.

I Responsabili di funzione preposti alle specifiche attività curano, mediante l'OdV e/o consulenti esterni, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di apposite clausole contrattuali volte ad ottenere l'impegno al rispetto del Modello; le clausole devono essere approvate dall'Amministratore delegato.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal D.lgs n.231/2001.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Ambito generale

In base dalle disposizioni dell'art. 6, comma I - lett. b), del d.lgs n. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno al soggetto collettivo e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'efficace attuazione dei predetti documenti ne richiede anche una verifica periodica da parte del medesimo Organismo.

I requisiti principali dell'OdV possono essere così identificati:

- a) l'autonomia e indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, deve poter svolgere la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente, e, in particolare, del management aziendale;
- b) la professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- c) la continuità di azione: per un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, attraverso l'espletamento di verifiche periodiche.

L'OdV, al fine di esercitare i propri compiti con effettività ha libero ed incondizionato accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante senza necessitare di alcuna previa autorizzazione da parte dell'Organo di Vertice (Consiglio di amministrazione ed Amministratore delegato) o di altre Funzioni aziendali provvedendo, esclusivamente, a motivare l'accesso o l'acquisizione; di ogni attività compiuta da parte dell'OdV è redatto un verbale sottoscritto dai partecipanti.

L'attività di controllo dell'OdV non può essere sindacata da nessun Organismo o struttura aziendale fermo rimanendo che l'Organo di vertice (Consiglio di amministrazione ed Amministratore delegato) di Autolinee Toscane S.p.A è in ogni caso chiamato a svolgere una vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento, eventualmente insieme al Collegio sindacale per le parti di competenza, in caso di doglianze delle persone sottoposte all'atto; tali doglianze dovranno essere scritte ed inviate all'Amministratore delegato.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici necessari per lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo tale organo ha la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali ovvero di risorse esterne che possano fornire il dovuto supporto professionale per lo svolgimento dei compiti demandati.

L'Organismo di Vigilanza di Autolinee è un organismo con composizione plurisoggettiva.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di

Amministrazione.

I suoi membri restano in carica per tre anni e sono rinnovabili.

Alla scadenza del termine, i membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica fino a quando intervengano nuove nomine deliberate dal Consiglio di Amministrazione. Se nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano per qualsiasi motivo dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla loro sostituzione con propria delibera.

Il compenso per la carica di membro esterno dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato, è stabilito nella delibera del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e/o incompatibilità, quali:

a) conflitti di interesse, anche potenziali, con la società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri quale membro dell'Organismo di Vigilanza; i soggetti legati da relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado degli amministratori, sindaci e revisori delle Società, dei soggetti apicali, nonché degli amministratori di società controllanti o di società controllate;

b) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;

c) sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) per i delitti richiamati dal Decreto, o che per la loro particolare gravità incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;

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

I sopra richiamati motivi di incompatibilità e/o ineleggibilità e la connessa autocertificazione devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

La cessazione della carica è determinata da rinuncia, decadenza, revoca e, per quanto riguarda i componenti nominati in ragione della funzione di cui siano titolari in ambito aziendale, dal venir meno della titolarità di questa.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Presidente del Consiglio di Amministrazione per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata e il Presidente prenderà le decisioni del caso.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati esclusivamente per giusta causa, sentito il parere non vincolante del Collegio

Sindacale, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, a titolo esemplificativo:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- b) l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- c) la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- d) la sussistenza di una o più delle citate cause di ineleggibilità e incompatibilità;
- e) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico professionale.
- f) l'omessa o insufficiente vigilanza da parte "dell'OdV - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza, anche in primo grado, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento)";
- g) la violazione del divieto di divulgazione delle informazioni di cui al par. 2.8.

In tali ipotesi, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello revocato. Qualora, invece, la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione provvederà a nominare contestualmente un nuovo Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della società ovvero di consulenti esterni - previa sottoscrizione di apposito contratto - avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

All'Organismo di Vigilanza di Autolinee è affidato il compito:

- a) di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione, attraverso la definizione di un piano delle attività finalizzato anche alla verifica della rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal Modello ed i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti obbligati al suo rispetto;
- b) verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- c) verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di

rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;

- d) svolgere, anche attraverso le funzioni preposte, periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello;
- e) segnalare l'eventuale necessità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali, all'evoluzione normativa o ad ipotesi di violazione dei suoi contenuti;
- f) monitorare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- g) rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- h) con riferimento alla segnalazione degli illeciti, verificare l'adeguatezza dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina sul whistleblowing affinché gli stessi siano tali da assicurare la compliance alla normativa di riferimento;
- i) promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari di cui al capitolo 4 del presente Modello;
- j) verificare e valutare, insieme alle funzioni preposte, l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, vigilando sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".
- k) promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Per perseguire i suoi fini l'Organismo di Vigilanza deve:

- l) esaminare eventuali segnalazioni ricevute ed effettuare gli accertamenti necessari ed opportuni;
- m) segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- n) coordinarsi con la Funzione Risorse Umane per i programmi di formazione del personale;
- o) aggiornare la lista delle informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- p) riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura della Società, né poteri sanzionatori.

L'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni

delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

L'OdV deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

A tal fine l'Organo di vertice provvede a dotare l'OdV di un budget adeguato tenuta presente la richiesta non vincolante che ogni anno l'Organismo deve presentare all'Organo di vertice dopo aver redatto il proprio piano operativo annuale; l'importo attribuito potrà comunque essere oggetto di successiva richiesta di integrazione.

Il budget attribuito annualmente dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che l'OdV dovesse sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

5.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi.

Ogni qualvolta in base all'attività compiuta dall'OdV si evidenzino delle anomalie prontamente viene informato il Presidente del Consiglio di amministrazione e l'Amministratore delegato indicando altresì i possibili interventi migliorativi.

In ogni caso, almeno ogni sei mesi, o con urgenza qualora lo ritenga opportuna, l'OdV predispose un report verso il Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- a) la sintesi delle attività svolte nel semestre;
- b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
- c) qualora non oggetto di precedenti e apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate e idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
 - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello;
 - il resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello e delle relative procedure di attuazione e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
 - informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
 - i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello e delle relative procedure di attuazione;
 - una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;

- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società che richiedono un aggiornamento del Modello;
- il rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza predispone con cadenza annuale una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il Collegio sindacale, il Consiglio di amministrazione e l'Amministratore delegato possono convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere un incontro con i predetti, gli incontri devono essere opportunamente documentati.

5.3. Informativa verso l'OdV

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Consulenti e dei Partners in merito a comportamenti che possono comportare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello. Le modalità di segnalazione devono seguire l'apposita procedura denominata "Procedura Flussi informativi ODV"

I Destinatari del Modello devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni e facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni ai fini previsti dal Modello è istituita una casella di posta elettronica dedicata odv@at-bus.it.

Inoltre, le segnalazioni possono essere inviate anche tramite posta ordinaria al seguente indirizzo: Autolinee Toscane SpA Viale del Progresso n. 6 - 50032 - Borgo San Lorenzo (FI).

5.4. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informativa o segnalazione sarà conservata dall'OdV in un apposito database (informatico e/o cartaceo).

L'accesso all'archivio, che dovrà essere tenuto con apposite misure di sicurezza (es. cassetti a chiave ed in zona non accessibile da altro personale) è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Informazione dei destinatari del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo ed impegno di Autolinee Toscane S.p.A garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda che a quelle di futuro inserimento, delle regole di condotta contenute nei predetti documenti con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili. Il sistema di informazione e formazione è predisposto, supervisionato ed integrato dall'OdV in collaborazione con la Funzione Compliance e la Direzione Risorse Umane.

6.2. La comunicazione

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della sua approvazione con l'invio, a cura della Direzione Risorse Umane dei seguenti atti:

- a) parte generale del Modello;
- b) parte speciale in base alle specifiche aree operative interessate dall'applicazione;
- c) Codice Etico.

Ai nuovi assunti viene consegnata la medesima documentazione.

Il personale dovrà firmare un attestato di ricezione del materiale nonché un impegno a non divulgarlo a terzi e di restituirlo qualora il rapporto di lavoro dovesse cessare.

L'intera documentazione cartacea sarà comunque ottenibile richiedendola all'OdV o alla Funzione Compliance che ne detiene una copia cartacea ed una informatica aggiornata.

6.3. Pubblicità delle modifiche

Delle modifiche apportate (Modello, Codice, allegati, etc.) è data ampia pubblicità ai Destinatari del Modello.

Il personale dovrà firmare un attestato di ricezione del materiale nonché un impegno a non divulgarlo a terzi e di restituirlo qualora il rapporto di lavoro dovesse cessare.

Addetto alla pubblicità delle modifiche è la Direzione Risorse Umane di concerto con l'OdV.

6.4. La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e Codice etico è obbligatoria e deve essere svolta almeno una volta l'anno nei confronti dei destinatari del Modello (apicali e sottoposti all'altrui vigilanza) e in ogni caso si renda necessario a giudizio dell'OdV.

Particolare attenzione dovrà essere posta da parte dell'OdV per quel che attiene

la cadenza temporale della formazione per i soggetti delle aree a rischio che potrà variare da un minimo di una volta l'anno - e in ogni caso si renda necessario a giudizio dell'OdV - ad un massimo definito dal medesimo Organismo in base alla conoscenza ed applicazione delle regole contenute nel Modello e nel Codice etico di Autolinee Toscane S.p.A.

Tali valutazioni dovranno essere svolte per iscritto da parte dell'OdV ed inviate in forma di report ai destinatari del reporting.

Nella pianificazione delle attività formative l'OdV deve differenziarla in base alla circostanza che sia destinata a tutto il personale della Società o al personale delle aree a rischio.

In particolare, la formazione è garantita:

- a) da incontri di formazione a cadenza periodica stabiliti dall'OdV;
- b) dalla predisposizione di materiale informativo relativo al sistema di controllo in parola.

Per i tutti i corsi tenuti occorrerà predisporre da parte dell'OdV, eventualmente coadiuvato dalla Direzione Risorse Umane, una documentazione da cui si evinca con chiarezza:

- a) i temi trattati;
- b) i formatori;
- c) il personale convocato;
- d) il personale presente (fogli di presenza firmati);
- e) la documentazione rilasciata;
- f) i test di riscontro, con le modalità di somministrazione, che andranno svolti alla fine dell'attività formativa in presenza del formatore.

Autolinee Toscane S.p.A richiede che quest'ultima attività sia particolarmente rigorosa essendo necessario avere un quadro effettivo della conoscenza del sistema 231/01 (normativa, regole, procedure, etc.) da parte del personale.

I risultati del corso e dei test saranno oggetto di valutazione da parte dell'OdV ai fini della pianificazione di una implementazione o meno dell'attività formativa, in particolar modo per le persone coinvolte in aree a rischio.

Tutta la documentazione prodotta è archiviata dall'OdV.

6.5. Contratti con fornitori, consulenti e partner

I Fornitori, i Consulenti ed i Partners devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza che il comportamento da questi tenuto quando operano per la società sia conforme al disposto del D.Lgs. 231/2001; a questo scopo nella disciplina dei rapporti contrattuali con Fornitori, Consulenti e Partners viene utilizzata una clausola contrattuale.