CONEROBUS S.p.A.

Emesso da:
Direzione

Approvato da:
C.d.A.
09/03/2018

CAP. 0 – INDICE E GENERALITÁ

Parte Generale: Modello di Organizzazione e di Gestione Conerobus

Parte Speciale " A " – Reati nei rapporti con la PA
Parte Speciale " B " - Reati societari
Parte Speciale " C " - Reati in materia di Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro
Parte Speciale " D "- Reati di riciclaggio
Parte Speciale " E "- Delitti in materia di violazione del Diritto d'Autore
Parte Speciale " F " - Reati Ambientali
Parte Speciale "G "- Codice Etico e di Comportamento
Parte Speciale " H" – Piano Triennale Prevenzione della Corruzione

Indice revisioni

REV.nr.	versione	Causale variazione	Approvato
00	2012	Prima emissione	14.03.2014
01	2015	Aggiornamento con cassazione paragrafo relativo alle norme 18001	27.11.2015
02	2016	Aggiornamento soci e capitale privato ; soppresso ATI con Atlante, unificato Con Piano Anticorruzione e Codice Etico	29.01.2016
03	2017	Piano triennale trasparenza;	30.01.2017
04	2018	Modifica al Piano Trasparenza con Regolamento whistleblowing	26.01.2018
05	2018	Revoca RPCT, modifica responsabile nei documenti wistleblowing, accessi civico e generalizzato	09/03/2018

PARTE GENERALE

Sommario

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI CONEROBUS SPA 3

1 – LE PRINCIPALI AREE DI OPERATIVITA' AZIENDALE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI CONEROBUS S.P.A. 3

2 – FINALITA' DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE 4

3 – STRUTTURA DEL DOCUMENTO RAPPRESENTATIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MODELLO O MOG): PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI 6

4 – MODIFICHE E INTEGRAZIONE DEL MODELLO 8

SEZIONE PRIMA 9

1 – La responsabilità amministrativa degli enti 9

2 - Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e digestione 16

SEZIONE SECONDA 18

1 - Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli 18

1.1. Metodologia di lavoro 18

I° fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale 18

II° fase: identificazione delle attività a rischio 18

III° fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio 18

IV° fase: gap analisys 19

V° fase: definizione dei protocolli 19

1.2. - Destinatari 19

1.3. – Modello e codice etico 19

2 - Organismo di vigilanza 20

2.1. Struttura e composizione 20

2.2. Requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza 22

2.3. Verifica dei requisiti 23

2.4. Definizione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza 23

2.5. *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari 26

2.6. Verifiche periodiche 27

3 – Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 27

4 – Sistema disciplinare 29

5 - Diffusione del Modello e formazione 29

5.1. Diffusione del Modello 29

5.2. Formazione del personale 30

6 - La disciplina del "Whistleblowing".

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI CONEROBUS SPA

1 – LE PRINCIPALI AREE DI OPERATIVITA' AZIENDALE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI CONEROBUS S.P.A.

CONEROBUS S.p.A. è una società di diritto privato a capitale misto pubblico- privato, i soci della società sono la Provincia di Ancona ed i Comuni di Ancona, Agugliano, Belvedere, Camerano, Camerata, Falconara, Filottrano, Monte San Vito, Morro d'Alba, Numana, Offagna, Ostra, Polverigi, S.M.Nuova, , Sirolo, CONTRAM, SACSA, BUCCI.

La Società ha come oggetto sociale la gestione dei servizi di trasporto pubblico urbano, suburbano ed extraurbano, nonché di ogni altro servizio che, rispetto al trasporto, presenti carattere di connessione, strumentalità e complementarietà e che sia ritenuto utile per la attività sociale. Per i servizi assegnati in gestione alla Società, la stessa assicura l'informazione agli utenti e in particolare promuove iniziative per garantire la diffusione e la valorizzazione del trasporto pubblico urbano ed extra urbano

Ai fini del raggiungimento dell'oggetto sociale, come previsto dallo statuto, i servizi complementari o accessori che la Società può gestire sono:

a. l'impianto e l'esercizio di servizi di trasporto privato di viaggiatori e merci;
b. il noleggio di autoveicoli;
c. l'attività di gestione e promozione turistica;
d. l'assunzione di rappresentanze e di deposito di merci;
e. la progettazione, realizzazione e gestione di parcheggi per autoveicoli, nonché strutture attinenti alla intermodalità;
f. l'assunzione in concessione di sistemi di trasporto non tradizionali quali impianti a fune, scale mobili, tappeti mobili, e simili, ovvero di sistemi di trasporto su sede propria, quali tranvie, metropolitane e simili;
g. la programmazione, progettazione, realizzazione e gestione di sistemi di viabilità e traffico;
h. la gestione per conto terzi, ai fini della ottimizzazione delle potenzialità delle strutture e del personale, di officine per la manutenzione e riparazione di autoveicoli, mezzi di trasporto, impianti di trasporto e degli altri servizi connessi alla attività principale;
i. locazione o commercializzazione di spazi pubblicitari.

Per l'erogazione dei servizi di trasporto pubblico locale CONEROBUS opera coordinando, dove necessario le proprie iniziative con le altre aziende o Società fornitrici di servizi pubblici operanti nel bacino della provincia di Ancona, in particolare la società controlla con una partecipazione di maggioranza (60%) la Società Consortile per Azioni ATMA in cui il 40% del capitale è detenuto dal consorzio TRAN costituito da operatori privati. La Società ATMA risulta affidataria dei servizi di TPL

Urbano per il comune di Ancona, Jesi, Senigallia, Falconara, Castelfidardo, Sassoferrato e per il servizio di TPL extraurbano del bacino della Provincia di Ancona.

Alla Società lo Statuto preclude la sollecitazione del pubblico risparmio e in particolare viene esplicitamente esclusa la possibilità di svolgere le attività riconducibili alla qualifica di intermediario finanziario, mentre è consentito compiere tutte le operazioni finanziarie, commerciali, industriali, mobiliari e immobiliari che verranno reputate dal Consiglio di amministrazione utili o necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale, compresa la prestazione di garanzie reali o personali anche a favore di terzi; potrà inoltre ricevere finanziamenti da soci da Società controllanti, controllate (anche da una stessa controllante), collegate, purché nei limiti e sotto la osservanza dell'art.11, terzo comma, del decreto legislativo 1° settembre 1993, n.385, e successivi provvedimenti di attuazione.

2 – FINALITA' DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

La scelta del Consiglio di Amministrazione di CONEROBUS S.p.A. di dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione si inquadra nel novero delle iniziative volte a garantire una gestione trasparente e corretta della società, nel rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari. Il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) e il Codice Etico individuano infatti linee guida, regole e riferimenti alle procedure che i diversi attori coinvolti nei processi aziendali sono tenuti a seguire.

Attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione si propone di raggiungere i seguenti obiettivi:

- rendere noto a tutto il personale di CONEROBUS S.p.A. e a tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari, che la società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il personale della società ed i collaboratori e *partners* esterni delle conseguenze in termini di sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- garantire la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti.

Tale iniziativa è assunta nella convinzione che l'adozione del presente Modello – al di là delle prescrizioni del decreto legislativo n. 231/2001, che indicano il modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di CONEROBUS S.p.A., affinché

adottino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza (di seguito O.d.V.), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il continuo aggiornamento.

L'O.d.V. potrà usufruire di tutte le strutture e le funzioni aziendali esistenti e, in particolare, garantirà la pronta riposta ad eventuali future modifiche e/o integrazioni della legge, curando così un'adeguata elasticità del Modello, anche al fine di evitare un'eccessiva burocratizzazione ed onerosità del sistema.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche *ex ante*, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione e la mappatura delle "aree di attività a rischio", la loro conseguente graduale proceduralizzazione e il rafforzamento del relativo sistema dei controlli interni, CONEROBUS S.p.A.si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CONEROBUS S.p.A. nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito, che può essere oggetto di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CONEROBUS S.p.A. in quanto – anche nell'ipotesi in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui CONEROBUS S.p.A. intende attenersi nell'espletamento della propria attività aziendale;
- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio continua sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Consiglio di amministrazione ritiene elementi qualificanti del proprio MOG, oltre ai principi già indicati, lo svolgimento delle seguenti attività:

- diffusione - a tutti i livelli aziendali – delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- mappatura delle "aree di attività a rischio" della società, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi reati;
- attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- verifica e documentazione delle operazioni a rischio con la connessa rilevazione delle relative procedure in essere, nonché la verifica della completezza e le modalità di formalizzazione di queste ultime, così come meglio indicato nelle parti speciali;
- applicazione del principio della separazione delle funzioni;

- definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- aggiornamento delle funzioni e delle procedure aziendali a seguito di eventuali modifiche della normativa vigente;
- adozione ed applicazione di adeguato sistema sanzionatorio.

3 – STRUTTURA DEL DOCUMENTO RAPPRESENTATIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MODELLO O MOG): PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI

Il presente documento rappresenta il Modello di Organizzazione e Gestione della CONEROBUS S.p.A. che risulta costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel decreto.

In particolare la "Parte Generale" è costituita da due sezioni:

- la **sezione prima** volta ad illustrare le finalità ed i contenuti del d.lgs. 231/2001;
- la **sezione seconda** che descrive il modello di governo, il sistema disciplinare e la struttura dei controlli interni adottata in funzione delle singole famiglie di reato definite dal Decreto. In particolare in questa sezione sono descritte le modalità di adozione del Modello, di aggiornamento, modificazione e/o integrazione, l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, le sue caratteristiche soggettive, il ruolo assegnato, i flussi informativi che ad esso devono essere fatti confluire, la struttura e gli obiettivi delle attività di formazione ed informazione.

La Parte Generale del modello riporta anche la sintesi del risultato delle attività di mappatura dei rischi di commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/01, richiamando la valutazione dei rischi svolte in fase di prima adozione, le valutazioni e gli aggiornamenti successivi saranno svolti dall'Organismo di Vigilanza ai fini del mantenimento del Modello stesso.

Di seguito viene presentato l'elenco delle "Parti Speciali" che descrivono i protocolli di controllo adottati per la prevenzione dei reati per i quali è stata rilevata la presenza di un rischio di commissione, seppure solo in astratto, correlato allo svolgimento di una o più di una delle attività aziendali:

Riferimento alla parte speciale	Famiglia di reato
Parte Speciale A	• reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
Parte Speciale B	• reati societari (articolo 25-ter del D. Lgs. 231/01);
Parte Speciale C	• reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies del D. Lgs. 231/01);
Parte Speciale D	• reati cosiddetti di riciclaggio (articolo 25-octies del D. Lgs. 231/01);

Parte Speciale E	• delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (articolo 25-novies
Parte Speciale F	• Reati ambientali (articolo 25-undecies);
Parte Speciale G	• Reati Informatici e trattamento illecito di di dati"; art. 24 bis d.lgs. 231/2001
Parte Speciale H	• Codice etico
Parte Speciale I	• Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Al momento dell'approvazione del presente Modello, in relazione al contesto in cui CONEROBUS S.p.A. è attualmente operante non sono state riscontrate attività a rischio- reato diverse o ulteriori rispetto a quelle rappresentate nelle singole parti speciali. Unica eccezione è quella per le attività relative ai reati di cui all'art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) per cui si è ritenuto di non predisporre una specifica parte speciale essendo la condotta oggetto di sanzione controllabile esclusivamente mediante il codice etico ed i meccanismi sanzionatori. Nel caso l'Organismo di Vigilanza lo ritenesse opportuno è comunque possibile in momenti successivi estendere il novero delle parti speciali anche ai reati di cui all'art.25-decies ed a qualunque altra categoria di reati lo stesso Organismo ritenesse di dover estendere il modello.

Attesi gli obiettivi propri e lo scopo sociale di CONEROBUS S.p.A., le fattispecie criminose ulteriori di cui al d.lgs. 231/2001 e non espressamente prese in considerazione nelle Parti Speciali appaiono difficilmente configurabili nell'esercizio dell'attività svolta dalla Società, alla quale dunque non appare in alcun modo ascrivibile alcuna responsabilità per i reati considerati.

È demandata al Consiglio di Amministrazione di CONEROBUS S.p.A. l'eventuale integrazione del presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Parti Speciali relative alle altre tipologie di reati che, per effetto di modifiche dell'attività aziendale o per effetto di ulteriori normative inserite o collegate all'ambito di applicazione del Decreto, dovessero risultare, in futuro, concretamente realizzabili nella società.

Il Modello si completa quindi con i documenti richiamati e rilevanti della Società, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, ai quali viene effettuato un rinvio recettizio anche se non fisicamente allegati:

- Statuto;
- Deleghe di potere;
- Ordini di servizio;
- Codice Etico;
- Struttura organizzativa di CONEROBUS S.p.A.;
- Documento valutazione dei rischi;
- Manuale qualità, procedure organizzative e istruzioni operative comprese nei perimetri di certificazioni ISO;
- Politica degli acquisti;
- Regolamento per spese, gare e contratti di valore inferiore alle soglie comunitarie per acquisti di beni e servizi.

4 – MODIFICHE E INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del d.lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di CONEROBUS S.p.A.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo:
- l'inserimento di ulteriori Parti Speciali;
- la soppressione di alcune parti del Modello;
- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza diverso da quello attualmente previsto;
- l'aggiornamento del Modello a seguito mutate configurazioni organizzative, operative o a seguito delle variazioni intervenute nel panorama normativo\giurisprudenziale.

È riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione di CONEROBUS S.p.A. . la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento:

- di carattere specifico, anche in relazione alle proposte avanzate dall'Organismo di Vigilanza circa il proprio ruolo di controllo, quali ad esempio: integrazioni delle aree di attività a rischio nelle Parti Speciali del Modello già approvate dal Consiglio di Amministrazione e definizione degli opportuni provvedimenti operativi; modifiche alla lista delle informazioni relative ad atti ufficiali che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza;
- di carattere formale, quali, ad esempio, quelle che conseguono al mutamento di denominazione di alcune funzioni aziendali o all'accorpamento o separazione delle procedure previste nel Modello pur rimanendone invariati il contenuto nella sostanza.

SEZIONE PRIMA

1 – La responsabilità amministrativa degli enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000, che ratifica, tra l'altro, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari, i quali dispongono la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il d.lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e in accordo con i sistemi normativi di altri Paesi europei istituisce la responsabilità della Società.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse da singoli individui operanti nell'organizzazione dell'impresa rientrano nell'ambito di una *malagestio* organizzativa e\o conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

L'ambito operativo della disciplina è tipico del sistema penale: dal decreto viene infatti stabilita una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue dalla commissione di un reato e presenta le garanzie caratteristiche del processo penale.

Quanto sopra viene espressamente confermato dallo stesso testo del Dlg.231/01 ove si specifica che "*per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato, si osservano le norme di questo capo nonché, in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271*" (art. 34); in quanto compatibili, all'ente si applicano, inoltre, le disposizioni relative all'imputato (art. 35) e "*la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono*" (art. 36).

Il d.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio, all'interno del quale la tipologia delle sanzioni è diversificata sulla base della natura e della gravità dell'illecito.

Quali sanzioni specificamente applicabili all'ente si prevedono (art. 9):

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

In particolare, poi, le sanzioni interdittive si identificano con:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Secondo i criteri generali di imputazione dettati dall'art. 5 del d.lgs. 231/2000, la società potrà essere chiamata a rispondere per reati "*commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*":

- *da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi* (cosiddetti soggetti che ricoprono – di diritto o di fatto – una posizione apicale);
- *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)* (cosiddetti sottoposti).

A norma del secondo comma del citato art. 5, la società non risponderà di alcun illecito se il reato è stato commesso per un vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente), versandosi in tale ipotesi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

La responsabilità della società presenta, inoltre, requisiti di assoluta autonomia, in quanto è espressamente riconosciuto (art. 8) che la stessa possa essere considerata sussistente e configurabile anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero quando il reato sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. Tutto ciò vale anche nel caso in cui il reato sia stato commesso all'estero, atteso che, a norma di quanto previsto dall'art. 4, in questa eventualità la società sarà chiamata a rispondere in Italia, salvo che nei suoi confronti non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui sia stato commesso il fatto -reato. Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone l'accertamento della

colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Originariamente prevista per i reati contro il patrimonio della P.A. (art. 24) o contro la pubblica amministrazione (art. 25 d.lgs. 231/2001), la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al d. lgs. 231/2001 – ad ulteriori tipologie di reato.

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai seguenti reati:

- Reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 d.lgs 231/2001):
    - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
    - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parteVdello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
    - truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
    - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
    - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
    - concussione (art. 317 c.p.);
    - corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.)
    - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c.p.)
    - corruzione in atti giudiziari (artt. 319 *ter* e 321 c.p.);
    - corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (artt. 320 e 321 c.p.)
    - istigazione alla corruzione (322 c. p.);
    - peculato, concussione, corruzione e istigazione alla concussione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 *bis* c.p.);
    - traffico di influenze illecite (346-bis c.p.) introdotto con Legge n. 3/2019 (Legge Anticorruzione 2019)

- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 di "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*"):
    - falsità in un documento informatico (art. 491 *bis* c.p.)
    - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.)
    - detenzione e diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici e telematici (art. 615 *quater* c.p.)
    - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a
    - danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.)
    - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.)
    - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.)
    - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.)
    - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.)
    - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.)

- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art.635 *quinquies* c.p.)
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);

- Reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter* d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 15 luglio 2009 n. 94 recante "*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*"):
  - associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
  - associazione di stampo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.)
  - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.)
  - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
  - delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a) n. 5 c.p.p.)
  - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);

- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. *25 bis* d.lgs 231/2001, aggiunto in virtù della promulgazione ed entrata in vigore del decreto legge 25 settembre 2001 n. 350, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*", e successivamente modificato dalla legge 23 luglio 2009 n. 99 recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*" con l'introduzione di nuovi reati presupposto):
  - falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
  - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
  - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
  - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
  - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
  - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
  - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
  - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
  - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.)
  - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*- 1 d. lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 23 luglio 2009 n. 99 recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*"):

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.)
- illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.)
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);

- Reati societari (art. 25 *ter* d.lgs 231/2001, aggiunto in virtù della promulgazione ed entrata in vigore del d.lgs. 11 aprile 2002 n. 61, recante la "*Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*"):
  - false comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621-bis c.c.)
  - false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.);
  - falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.; l'articolo 2623 cc. è stato tuttavia abrogato dall'art. 34 della legge 28 dicembre 2005 n. 262 e riformulato nell'ambito dell'art. 137 bis del d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58);
  - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2 c.c.);
  - impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
  - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
  - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
  - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
  - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
  - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
  - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) procedibilità d'ufficio introdotta dalla Legge n. 3/2019 (Legge Anticorruzione);
  - istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.) introdotto dal d.lgs. 15 marzo 2017, n. 38 recante "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 Luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato - Procedibilità d'ufficio introdotta dalla Legge n. 3/2019 (Legge Anticorruzione);
  - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
  - omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.)
  - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
- Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* d.lgs 231/2001, aggiunto in virtù della promulgazione ed entrata in vigore della Legge 14 gennaio 2003 n. 7, recante la "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*");

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1* d.lgs, 231/2001, aggiunto in virtù della promulgazione ed entrata in vigore della legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante *"Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*", che ha introdotto l'art. 583 *bis* c.p.);

- Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* d.lgs. 231/2001, conformemente all'art. 5 della legge 11 agosto 2003 n. 228, recante "*Misure contro la tratta di persone*"):
    - riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
    - prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
    - pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
    - detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
    - pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);
    - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
    - tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p);
    - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
    - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 c.p.) introdotto con Legge 29 ottobre 2016, n. 199

- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato di cui agli art. 184 e 185 d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 – T.U.F. (art. 25 *sexies* d.lgs. 231/2001, aggiunto in virtù della promulgazione ed entrata in vigore della Legge 18 aprile 2005 n. 62, recante "*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee. Legge comunitaria 2004*"). Si evidenzia, inoltre, che l'*187 quinquies* del T.U.F. ha introdotto un sottosistema della responsabilità degli enti, stabilendo la responsabilità delle persone giuridiche per l'illecito dipendente dagli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 187 *bis* e 187 *ter* T.U.F.) posti in essere comunque nell'interesse o a vantaggio dell'ente . Trattasi di una forma di responsabilità analoga e cumulativa a quella prevista dal D.Lgs 231/2001, dalla quale si distingue per avere come presupposto non un reato, ma un illecito amministrativo. Se, pertanto, la fattispecie di illecito presupposto assume rilevanza penale, l'eventuale responsabilità dell'ente sarà accertata in sede giudiziaria ai sensi del d.lgs. 231/2001; se, invece, l'illecito presupposto è un illecito amministrativo l'accertamento e l'applicazione delle relative sanzioni è demandato alla Consob ai sensi dell'art. 187 *septies* T.U.F.;

- Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 recante "*Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*" e poi modificato dall'art. 300 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. *Testo Unico sicurezza sul lavoro*");

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25 *octies* d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 63 D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 31 di attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione):

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) introdotto dall'art. 3, comma V, lett. b) Legge 15 dicembre 2014, n. 186

- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 15 della legge 23 luglio 2009 n. 99 in tema di "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*") e precisamente quelli previsti dagli artt. 171,comma 1, lettera a-*bis*, 171, comma 3, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della legge 22 aprile 1941 n. 633);

- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 377 *bis* c.p. (art. 25 *decies* d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della legge 3 agosto 2009 n. 116 di "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003*". Appare evidente il refuso della numerazione, trattandosi di articolo con l'identica numerazione di quella introdotta con la legge n. 99/2009 in tema di reati in materia di violazione del diritto d'autore di cui al punto precedente);

- Reati previsti dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 sul crimine organizzato transnazionale (legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale): si tratta di particolari tipologie di reati, quali delitti di associazione, di riciclaggio, concernenti il traffico di migranti ed intralcio alla giustizia, che assumono rilevanza solo se realizzati in forma c.d. transnazionale, ossia qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e ricorra almeno una delle condizioni stabiliti all'art. 3 della medesima legge In estrema sintesi il d.lgs. 231/2001 prevede, dunque, che qualora uno dei soggetti sopra individuati - c.d. soggetti apicali o sottoposti – ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell'interesse o a vantaggio della Società, quest' ultima, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l'illecito, sarà passibile di una sanzione "amministrativa".

- Reati Ambientali di cui all'art.25 undecies del d.lgs.231/2001- tale famiglia di reati è stata introdotta dalla Gazzetta Ufficiale n. 177 del 1° agosto 2011 con il d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonchè della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni".

- Reati in materia di lavoro di cui all'art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01, che definisce le sanzioni per il reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare stabilendo che "in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis (ndr assunzione di lavorati privi di permesso di soggiorno), del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro". l' Art.22 dlgs.25/7/1998 n°286 ai commi 12 e 12 bis recita:

2 - Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001, il legislatore prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In particolare, al di fuori dei casi in cui la sussistenza del reato venga esclusa anche nei confronti della persona fisica, e sempre che si tratti di uno dei reati per i quali trovi applicazione la disciplina del d.lgs. 231/2001, la Società non risponde se riesce a fornire prova di alcune specifiche condizioni ed adempimenti, diversamente stabiliti a seconda che il reato sia stato commesso da soggetto in posizione c.d. apicale, ovvero da un semplice dipendente.

Nel caso di reato riferibile a soggetto in posizione apicale, la Società non risponde se riesce a dare prova che:

- l'organo dirigente, prima della commissione del fatto -reato, ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato istituito un organo (o organismo, a seconda che sia di composizione monosoggettiva o plurisoggettiva) di vigilanza, al quale siano stati conferiti ed assicurati autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- il reato è stato commesso da persone che hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione preventivamente istituiti;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo (o dell'organismo) di vigilanza.

Nel caso di reato riferibile a soggetto sottoposto all'altrui direzione, la società non risponde se:

- la commissione del reato non è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, circostanza quest'ultima, che viene espressamente esclusa nel caso in cui:
    a) prima della commissione del reato, la società ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire quella specifica tipologia di reati ed in particolare abbia istituito un organo (od organismo) di vigilanza, al quale siano stati conferiti ed assicurati autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
    b) detti modelli sono stati sottoposti a verifica periodica e adeguatamente modificati ogni qual volta siano state scoperte violazioni significative, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
    c) sia stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

L'adozione del modello - che costituisce la misura della diligenza definita dal legislatore – rappresenta, pertanto, per l'ente la possibilità di escludere la propria responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, e cioè nel Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia *efficace* ed *effettivo*.

A tal fine, il legislatore, all'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 , comma 4, d.lgs. 231/2001, richiede:

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

SEZIONE SECONDA

1 - Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

1.1. Metodologia di lavoro

Tenendo anche conto delle linee guida individuate da Asstra Associazione trasporti, si è provveduto ad individuare e ad identificare un Modello comunque rispondente alle concrete situazioni, ossia attività e strutture organizzative della società e perciò ai reali "rischi di reato" prospettabili in esse, avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal d.lgs. 231/2001.

Si è cioè costruito il MOG sull'effettivo scenario operativo e organizzativo della CONEROBUS S.p.A. e quindi sui rischi di reato prospettabili in esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità.Il lavoro di realizzazione del Modello si è, quindi, sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività realizzata nonché la coerenza con i dettami del d.lgs. 231/2001.

I° fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso la società e relativa a:

- statuto della società;
- organigramma e funzionigramma;
- ordini di servizio;
- deleghe e procure;
- regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- sistema sanzionatorio esistente;
- contrattualistica rilevante.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

II° fase: identificazione delle attività a rischio

E' stata poi svolta un'analisi dettagliata di ciascuna attività svolta in azienda, con l'obiettivo di censire la sussistenza o insussistenza di occasioni di reato connesse ai reati indicate dal D.lgs.231/01.

Le aree a rischio-reato ai sensi del d.lgs. 231/2001 sono state dunque identificate mediante interviste condotte con i responsabili dei diversi settori aziendali e poi con gli stessi rianalizzate al fine di integrare, modificare o confermare quanto originariamente rilevato.

III° fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è poi proceduto ad una ricognizione delle procedure operative e delle attività di controllo interno esistenti ed idonee a presidiare il rischio individuato.

IV° fase: gap analisys

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal d.lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi, anche attraverso consultazioni con i soggetti responsabili della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, ad identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero solo rispettate nella pratica operativa.

V° fase: definizione dei protocolli

Per ciascuna unità operativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è dunque definito un protocollo di decisione e controllo (procedura organizzativa, procedura operativa, regola di comportamento o processo automatizzato) contenente la disciplina più idonea a governare il profilo rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Ciascuno di tali protocolli di decisione dovrà essere formalmente recepito da un ordine di servizio indirizzato alle unità operative di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

1.2. - Destinatari

Come illustrato in precedenza, il Modello è indirizzato a tutto il personale di CONEROBUS S.p.A. . che, in particolare, si trovi a svolgere le attività identificate a rischio.

Le disposizioni contenute nel Modello devono essere rispettate dagli amministratori, dai sindaci, dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità individuate al successivo punto 6. Tutti i soggetti destinatari saranno tenuti a rilasciare a CONEROBUS S.p.A. una dichiarazione sottoscritta ove si attesti di aver preso visione del Modello e di accettare l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a CONEROBUS S.p.A. per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla Società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

1.3. – Modello e codice etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, che viene contestualmente approvato con delibera dal Consiglio di Amministrazione di CONEROBUS S.p.A. e che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione della disposizioni contenute nel d.lgs. 231/2001, una portata diversa rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Modello costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel d.lgs. 231/2001 e successive modificazioni e/o integrazioni (per i reati, cioè, che, anche se compiuti nell'interesse e/o a vantaggio della società, possono comportare una responsabilità amministrativa in capo alla stessa);
- il Codice Etico è un documento ufficiale che definisce con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali CONEROBUS S.p.A. si ispira per raggiungere i propri obiettivi,valori che gli amministratori ed i dipendenti si impegnano ad osservare ed a far osservare, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, ed a cui i fornitori ed i soggetti terzi, che hanno rapporti contrattuali con CONEROBUS S.p.A., dovranno parimenti uniformarsi.

A tal fine il Codice Etico mira a raccomandare, promuovere e/o vietare il compimento di determinati comportamenti - in particolar modo da parte dei propri amministratori, dipendenti e/o collaboratori - per il rispetto dei suddetti principi generali, integrando il comportamento che i destinatari dello stesso sono tenuti ad osservare in virtù delle normative, civili e penali, vigenti, nonché degli eventuali obblighi previsti dalla applicabile contrattazione collettiva ed individuale. Il Codice Etico, che viene adottato con delibera del CdA unitamente all'adozione del presente Modello, ne costituisce parte integrante e sostanziale.

2 - Organismo di vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001 prevede l'istituzione di un organo (od organismo a seconda della composizione monosoggettiva o plurisoggettiva) *interno* all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.
In relazione all'identificazione dell'organismo di vigilanza e all'esigenza di efficacemente attuare il Modello, CONEROBUS S.p.A. ha deciso di nominare un Organismo di Vigilanza e singoli Responsabili di Unità Organizzative secondo i principi di seguito indicati.

In particolare, si è ritenuto conforme al dettato normativo - che richiede una struttura interna all'ente -la lettura che dello stesso viene indicata da Asstra Associazione trasporti, ed alla complessità aziendale di CONEROBUS S.p.A. decidere di qualificare l'OdV come una "funzione", espressamente istituita dal Consiglio d'Amministrazione e dotata di elevata ed effettiva indipendenza rispetto alla gerarchia sociale.

2.1. Struttura e composizione

L'OdV viene, pertanto, configurato , all'interno dell'organigramma, nella più elevata posizione di staff, in modo tale da consentire un riporto diretto, su base continuativa, verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione e, periodicamente, verso l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, dei risultati dell'attività, delle eventuali criticità emerse e degli eventuali interventi correttivi o migliorativi al Modello, secondo le modalità enucleate al punto 3.3.

L'Organismo di Vigilanza ha natura collegiale ed è composto da soggetti identificati in funzione delle caratteristiche soggettive e professionali tali da garantire l'efficace espletamento della

funzione di monitoraggio sull'attuazione del modello oltre che quella di supporto all'aggiornamento del modello stesso.
L'istituzione dell' Organismo di Vigilanza e la nomina dei suoi componenti è di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvederà con apposita delibera. L'Organismo di Vigilanza ha una durata in carica corrispondente alla durata in carica del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua elezione ed i suoi componenti scadono dall'incarico alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica degli amministratori. In ogni caso, la cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui è stato ricostituito l'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

I componenti dell'OdV possono essere revocati, con delibera del Consiglio di Amministrazione, solo per giusta causa.

In caso di necessità, la sostituzione, per qualsiasi causa, di un componente dell'OdV, è decisa dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera. Il nuovo membro resterà in carica sino alla scadenza naturale dell'organismo di Vigilanza. Se viene meno la maggioranza dei componenti dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di un regolamento per il suo funzionamento interno e, in particolare, per assicurare quella continuità di azione richiesta dal d.lgs 231/2001 come requisito indispensabile per l'efficacia e l'efficienza del Modello.

Il regolamento dovrà prevedere necessariamente che l'Organismo si riunisca almeno ogni tre mesi e che delle riunioni debba redigersi apposito verbale da sottoscriversi da parte dei membri dell'organismo stesso. Ai fini di un pieno ed autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, del quale l'Odv potrà disporre in piena autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti.

L'indennità di carica per i membri dell'OdV verrà stabilita con delibera del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, CONEROBUS S.p.A. ha deciso di designare i *Responsabili Unità Organizzative* con il compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso.

Tali soggetti verranno espressamente individuati, con delibera del Consiglio di Amministrazione, tra le persone che, in funzione della responsabilità gestionale operativa di uno o più Servizi, siano funzionalmente in grado di sovrintendere ai processi aziendali nei settori di attività nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge.
La designazione dei *Responsabili di Unità Organizzative* resta a garanzia di una più concreta, e perciò efficace, possibilità di attuazione del Modello, costituendo gli stessi un effettivo anello di congiunzione, operativo ed informativo, tra l'OdV ed i concreti Servizi nell'ambito dei quali sono

stati individuati profili di rischio. La presenza dei *Responsabili di Unità Organizzative* appare costituire la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare il Modello, in modo efficace, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, atteso che meglio di chiunque altro conoscono l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun *Responsabile di Unità Organizzativa* è quindi obbligato a riferire funzionalmente all'OdV, secondo le modalità minime di cui al successivo punto 4 e di quelle ulteriori che l'OdV riterrà opportune in sede di redazione del regolamento di funzionamento interno.

Tale obbligo risulta necessario al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

2.2. Requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza

In relazione ai requisiti soggettivi, non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2832 c.c. per gli amministratori, cioè coloro che siano interdetti, inabilitati, falliti, che abbiano riportato condanne a pene che importino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, e per i sindaci;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori e dei sindaci della Società e dei revisori incaricati dalla società di revisione; gli amministratori, i sindaci, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori e dei sindaci delle società controllate da CONEROBUS S.p.A. .;
- coloro che sono legati a CONEROBUS S.p.A. o alle società dalla stessa controllate da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o personale che ne possano compromettere l'indipendenza;
- coloro che abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate., anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto) le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, o con sentenza di applicazione della pena ex at. 444 c.p.p., o con decreto penale di condanna, per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001.

Per quanto riguarda il requisito della professionalità, i componenti dell'OdV, e in particolare il Presidente esterno, devono essere scelti tra esperti (quali, ad esempio, docenti o liberi professionisti) in materie giuridiche, economiche, finanziarie o comunque tra soggetti in possesso di competenze specialistiche adeguate alle funzioni, derivanti ad esempio, dall'aver svolto per un

congruo periodo di tempo attività professionali in materie attinenti al settore nel quale opera la Società e/o dall'avere una adeguata conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali. In particolare, i membri dell'OdV devono possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

2.3. Verifica dei requisiti

L'Organismo di Vigilanza verifica, entro 30 giorni dalla nomina, la sussistenza, in capo ai propri componenti, dei requisiti soggettivi sopra individuati, in base alla disciplina legale e regolamentare e, per quelli ulteriori, sulla base di una dichiarazione resa dai singoli interessati, comunicando l'esito di tale verifica al Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, successivamente alla loro nomina, decadono da tale carica qualora:

- se Consigliere di Amministrazione o Sindaco della Società, incorra nella revoca o decadenza da tale carica, anche in conseguenza del venir meno dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo Statuto;
- dopo la nomina, si accerti che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa si sensi dell'art. 63 del Decreto) le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, o con sentenza di applicazione della pena ex at. 444 c.p.p., o con decreto penale di condanna, per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001.

I membri dell'OdV devono comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause sopra elencate di decadenza.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, fermi gli eventuali provvedimenti da assumersi ai sensi di legge e di Statuto in relazione al membro che ricopra la carica di Consigliere o di Sindaco, convoca senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinchè proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'OdV ed alla sua sostituzione.

2.4. Definizione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal d.lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di tali compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate nel d.lgs 231/2001;
- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili di Unità Organizzative, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- esaminare le relazioni semestrali dei Responsabili di Unità Organizzative , al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- elaborare ed implementare un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *Responsabile di Unità Organizzativa* e forma parte integrante del processo di gestione aziendale;
- vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
- coordinarsi con i Responsabili di Unità Organizzative, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio della attività nelle aree a rischio. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nel rispetto delle normative vigenti.

- coordinarsi con l'Unità Organizzativa responsabile della Qualità per gli aspetti attinenti alla promozione di idonee iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, alla formazione del personale, ai provvedimenti disciplinari;
- coordinarsi con i Responsabili di Unità Organizzative per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del Direttore Generale e dei responsabili di ciascuna unità organizzativa eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la società al rischio di reato;

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del modello, tale funzione si traduce nelle seguenti attività:

- verificare su base periodica le attività di tutte le Unità Organizzative, al fine di garantire la corretta individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione, anche potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili di Unità Organizzative;

- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili di Unità Organizzative;
- curare l'aggiornamento della "mappatura delle aree di rischio", che individua le potenziali aree di attività a rischio nell'ambito delle quali è ipotizzabile la commissione dei reati previsti nel Decreto;
- valutare, unitamente ai Responsabili di Unità Organizzative, le iniziative anche operative da assumere necessarie all'aggiornamento del Modello;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, sulla base dell'attività svolta, le modifiche al Modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione. Per l'espletamento di questi compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri ed in perfetta autonomia, provvederà direttamente ai seguenti incombenti:
    - predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
    - disciplinare l'attività di verifica dei Responsabili di Unità Organizzative e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
    - predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dai Responsabili di Unità Organizzative;
    - disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei soggetti responsabili di siffatte aree;
    - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

Nell'esercizio degli specifici compiti ad esso assegnati e per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, l'Odv potrà disporre in qualsiasi momento:

- atti di ispezione;
- atti di controllo;
- accesso ad atti aziendali riservati e non;
- accesso ad informazioni o dati;
- accesso a procedure;
- accesso a dati contabili;
- accesso ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

Per adempiere ai propri compiti l'OdV si avvarrà, in materia di controlli, dell'apposita struttura di Risk management, nonché, per le altre competenze, dell'eventuale collaborazione degli altri servizi. In ogni caso potrà ricorrere anche a consulenti esterni.

2.5. *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, su base periodica annuale, nei confronti dell'intero Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

In particolare, in sede di approvazione del bilancio, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno ed agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai Responsabili di Unità Organizzative.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento ed al rispetto del Modello.

L'OdV, inoltre, avrà incontri periodici, almeno trimestrali, con il Responsabile dell'Risk management per un reciproco scambio di informazioni sugli argomenti di comune interesse.

2.6. Verifiche periodiche

Sono previsti due tipi di verifiche da parte dell'OdV, avvalendosi del supporto dei Responsabili Unità Organizzative:

- Verifiche sugli atti: periodicamente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da CONEROBUS S.p.A. in relazione ad aree afferenti attività a rischio;
- Verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni pervenute all'OdV nel corso dell'anno, delle azioni poste in essere dall'OdV e dai Responsabili di Unità Organizzative, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal d.lgs. 231/2001, con interviste a campione.

All'esito della verifica verrà stipulato un rapporto da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le opportune azioni da intraprendere.

3 – Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il d.lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi:

A)*Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi*

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di informativa grava, in genere, su tutti i dipendenti, organi sociali, collaboratori, professionisti e consulenti di CONEROBUS S.p.A., che vengano in possesso di notizie inerenti alla commissione di reati di cui al Decreto o a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello;
- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV le eventuali segnalazioni di comportamenti di cui al punto precedente, senza autorizzazione dei diretti superiori gerarchici;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori, professionisti, consulenti, di cui essi siano venuti a conoscenza;

- gli organi sociali tengono informato l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto ed il funzionamento del Modello;
- è prevista l'istituzione di un "canale di comunicazione interna" con una duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni e quella di risolvere velocemente casi dubbi;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, convocando, quando lo ritenga opportuno, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna; l'OdV potrà procedere a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- fermo restando il divieto di segnalazioni anonime, l'OdV potrà comunque valutare l'opportunità di procedere ad indagini risultanti da segnalazioni anonime, sempre che vi siano riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

I Responsabili devono riportare all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli di linea effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal d.lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

B) *Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali*

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al punto precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e /o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, che non siano soggetti a segreto istruttorio, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai Responsabili dei settori nell'ambito della loro attività di controllo di linea, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i rapporti periodici sull'attività di controllo effettuata dal Collegio Sindacale, dall'organismo di certificazione e da ogni altra struttura deputata a funzioni di controllo interno nella Società;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni

irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- prospetti riepilogativi relativi ai contratti conclusi con la procedura delle spese in economia.

Periodicamente, se necessario, l'OdV propone al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista così come sopra indicata.

C) *Sistema delle deleghe*

All'OdV deve essere obbligatoriamente comunicato, a cura della Segreteria di Presidenza, il sistema delle deleghe adottato dalla società ed ogni sua eventuale modificazione.

4 – Sistema disciplinare

Il sistema disciplinare è stato adottato dalla Società contestualmente al Codice Etico con delibera del C.d.A. del 14 marzo 2012.

5- Diffusione del Modello e formazione

5.1. Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di CONEROBUS S.p.A. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei dipendenti, sia dei collaboratori esterni. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, già presenti in azienda o da inserire. Il livello di informazione e formazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse stesse nelle aree di attività a rischio.

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle loro mansioni. Secondo quanto disposto dalle linee guida Asstra, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine l'adozione del Modello è comunicata ai dipendenti ed ai collaboratori al momento dell'adozione stessa.

Il Modello verrà permanentemente inserito sul portale e sull'intranet aziendale, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

5.2. Formazione del personale

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale di CONEROBUS S.p.A. .

Oltre alla diffusione del Modello, sul sito intranet aziendale vengono previste le seguenti attività:

5.2.1. uno specifico corso rivolto a tutti i Responsabili Unità Organizzative, nel quale vengono illustrati i contenuti della legge, viene approfondito il Modello adottato da CONEROBUS S.p.A., vengono identificate le responsabilità ed i reati rilevanti per il d.lgs. 231/2001. Inoltre i Responsabili delle Unità Organizzative vengono messi in grado di gestire una prima informativa sull'argomento, da rivolgere a tutto il restante personale;

5.2.2. un modulo formativo obbligatorio rivolto alle risorse individuate dai Responsabili di Unità Organizzativa, con contenuti di carattere più operativo e focalizzati sui controlli di linea. Trascorso il termine previsto per la fruizione del modulo formativo, si procederà ad una verifica per invitare coloro che non avessero completato la formazione a provvedervi. A comprova dell'avvenuto completamento del corso verrà conservata, a cura dell'Ufficio del Personale, l'auto -certificazione rilasciata dai dipendenti;

5.2.3. un'area dedicata sull'intranet aziendale ove vengono pubblicati i documenti rilevanti relativi al d.lgs. 231/2001.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei neo-assunti e di coloro che stipulano per la prima volta un contratto di collaborazione con CONEROBUS S.p.A.

A tali soggetti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Il set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto al neo-collaboratore, il Codice Etico, il Modello di Organizzazione ed il d.lgs. n. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a CONEROBUS S.p.A. una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo, nonché l'integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

6 – La Disciplina del "Whistleblowing".

Oltre alla necessaria attenzione alla diffusione del Modello e alla formazione del personale in relazione al suo contenuto, occorre considerare che la Legge 179/2017 introduce 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 (c.d. *whistleblowing*).
In particolare l'art. 2 della ridetta Legge (rubricato "Tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti nel settore privato"), modificando l'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, estende al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello di Organizzazione e gestione dell'Ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.
Sono quindi aggiunti tre nuovi commi all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001: il comma 2 bis prevede uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'Ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo lo

rappresentino o lo dirigano, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, e la modalità informatica è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.
Si chiarisce inoltre che le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto che siano "precisi e concordanti".
I modelli di organizzazione devono prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante e allo stesso modo si è previsto l'obbligo di sanzionare chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.
Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'ispettorato Nazionale del Lavoro.
Il comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.
Resta sempre in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'adozione di eventuali misure nei confronti del soggetto segnalante non è dipesa dalla segnalazione stessa.
Il legislatore nel 2017 è quindi intervenuto modificando il D.lgs. 231/2001 e introducendo la necessità di predisporre un sistema di whistleblowing come ulteriore requisito di idoneità del Modello Organizzativo dell'Ente.
CONEROBUS S.p.A. ha provveduto all'adozione di apposito Regolamento relativo alla segnalazione di illeciti o di irregolarità in violazione del Modello di Organizzazione. Il ridetto Regolamento, cui si rimanda, è parte integrante del Codice Etico di CONEROBUS S.p.A. nonché del presente Modello.
In particolare, con l'adozione del Regolamento, si è inteso predisporre le misure idonee per tutelare il segnalante, nello specifico il dipendente, ma anche l'apicale o addirittura il soggetto esterno che entri in relazione con l'Ente per ragioni di business (c.d. whistleblower), garantendone l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei confronti dello stesso. La disciplina mira ad individuare e rimuovere i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire il ricorso all'istituto della segnalazione di illeciti o comunque di violazioni del Modello di Organizzazione di Conerobus S.p.A.
Le segnalazioni possono quindi avere ad oggetto tanto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 quanto mere violazioni del Modello di Organizzazione.
Nella prima ipotesi rientrano le eventuali condotte che integrano la commissione delle fattispecie di reato presupposto previste dal D.Lgs. 231/2001, purchè siano fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nella seconda ipotesi rientrano invece anche tutti i comportamenti che si traducono nella inosservanza dei protocolli e delle procedure contenute nel Modello di Organizzazione o dei principi del Codice Etico, anche laddove non comportino la commissione dei reati presupposto ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.