



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Versione approvata dal CdA nella riunione del 20 febbraio 2026

INDICE

1	<i>Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231</i>	7
1.1	I cardini della normativa	7
1.2	Natura della responsabilità	7
1.3	Criteri di imputazione della responsabilità	7
1.4	I reati e gli illeciti amministrativi “presupposto” della responsabilità	9
1.5	Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto	11
1.6	Le condizioni per l’esonero della responsabilità amministrativa	12
1.7	Vicende modificative dell’Ente	12
1.8	Reati commessi all’estero	14
1.9	Procedimento di accertamento dell’illecito	15
1.10	Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative	15
2	<i>Il Modello di Governance e l’Assetto Organizzativo di Busforfun.com S.r.l.</i>	16
2.1	Busforfun.com S.r.l.	16
2.2	L’assetto istituzionale	16
2.3	Assemblea degli azionisti	16
2.4	Consiglio di Amministrazione	16
2.5	Collegio Sindacale	17
2.6	Revisore legale dei conti	17
2.7	Gli strumenti di governance della Società	17
2.8	Assetto organizzativo	18
3	<i>Il Modello 231 di Busforfun</i>	18
3.1	Premessa	18
3.2	I Destinatari del Modello	18
3.3	Finalità del Modello	18
3.4	Il Progetto di Busforfun per la definizione del proprio Modello 231	19
3.5	Il contenuto del Modello 231	20
3.6	Rapporto tra Modello 231 e Codice Etico e di Comportamento	20
3.7	Illeciti rilevanti per la Società	21
3.8	Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello 231	21
4	<i>L’Organismo di Vigilanza</i>	22
4.1	Requisiti dell’OdV	22

4.2	Composizione, nomina, durata	25
4.3	Revoca e cause di sospensione	26
4.4	Temporaneo impedimento	27
4.5	Compiti e poteri dell'OdV	27
4.6	Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	29
4.6.1	Flussi informativi verso l'Organo Amministrativo	29
4.6.2	Flussi informativi verso l'OdV	30
5	<i>Comunicazione e formazione del personale</i>	31
6	<i>Sistema sanzionatorio</i>	32
6.1	Premessa	32
6.2	Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori	32
6.3	Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti (quadri, impiegati)	33
6.4	Sanzioni disciplinari	34
6.5	Rimprovero verbale e rimprovero scritto	34
6.6	Multa	34
6.7	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	35
6.8	Licenziamento disciplinare	35
6.9	Misure nei confronti degli Amministratori	36
6.10	Misure nei confronti dei collaboratori e consulenti	36
6.11	Informazione	36
7	<i>CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI E DELLE REVISIONI</i>	37

PARTE GENERALE

Glossario

Amministratori o Consiglieri: i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società.

Attività sensibili: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di Reati Presupposto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore ed applicato dalla Società.

Codice Etico: Codice Etico adottato dalla Società.

Collaboratori: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ovvero altri rapporti di natura professionale a carattere non subordinato, sia continuativi sia occasionali, nonché i soggetti che, in forza di specifici mandati o procure, rappresentano la Società verso terzi.

Consulenti: soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore e/o per conto della Società generalmente sulla base di un contratto di prestazione d'opera intellettuale.

Decreto o Decreto 231 o d.lgs. n. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.

Decreto Whistleblowing: il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Destinatari: gli Amministratori, Sindaci (ove nominati), Liquidatori, Dirigenti e Dipendenti nonché i collaboratori e i Clienti della Società nei casi ad essi specificamente riferiti nel Modello.

Dipendenti: tutti i soggetti aventi con la Società un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato¹.

Dirigente Preposto: il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex art. 154-bis del TUF.

Funzioni Interne: si intendono le funzioni aziendali competenti per ciascuna delle unità organizzative della Società.

¹ Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nonché a progetto, per le fattispecie escluse dall'applicazione degli artt. 61 e ss. del D. Lgs. 276/2003.

Società Partecipate: le Società Partecipate di Busforfun.com s.r.l.

Incaricato di pubblico servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Linee Guida o Linee Guida Confindustria: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate nella loro ultima versione nel mese di giugno 2021.

Modello 231 o Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché tutti i documenti che ne formano parte integrante.

Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV: organo della Società, previsto dall’art. 6 del Decreto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

Organo Amministrativo: il Consiglio di Amministrazione della Società.

Partner: soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con la Società di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di *outsourcing*), subappaltatori, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con la Società, consorzi di ogni genere di cui sia parte la Società, società comuni in cui la Società sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell’art. 2359 Codice Civile (nonché i soci della Società in tali società comuni), sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati (ove applicabile), o altri soggetti espressamente individuati come partner commerciali dalla Società in una o più operazioni. Per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di clienti, consulenti o collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei Partner. In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l’applicazione, l’Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di volta in volta nella categoria dei Partner, anche mediante redazione di apposito elenco esemplificativo, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società.

P.A.: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi relativi funzionari, gli Incaricati di pubblico servizio ed il Pubblico Ufficiale.

Presidente: il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

Pubblici ufficiali: ai sensi dell’art. 357 del c.p., sono “*coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*”.

Reato Presupposto o Reati Presupposti: fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231.

Segnalanti: ciascun soggetto che, ai sensi del Decreto Whistleblowing, ha il diritto di effettuare ed effettua una Segnalazione ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) i destinatari, ivi inclusi consulenti e partner, (ii) i soggetti che svolgono in via di fatto alle funzioni degli Esponenti Aziendali; (iii) gli azionisti della Società; (iv) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società; (v) i volontari o tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; (vi) i soggetti di cui ai precedenti punti che abbiano effettuato la Segnalazione (vi.a) quando il rapporto giuridico con la Società non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle Segnalazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (vi.b) durante il periodo di prova; (vi.c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle Segnalazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Segnalazione: la comunicazione di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti comportamenti, atti o omissioni lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società così come previsti dal Decreto Whistleblowing.

Società o BFF o Busforfun: Busforfun.com S.r.l.

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Sistema Normativo Interno o Strumenti Normativi Interni: l'insieme di tutti i regolamenti, le policy applicative, procedure, e manuali (e altri analoghi atti normativi interni) adottati da Busforfun.com S.r.l.

Terze Parti Rilevanti: i soggetti con cui Busforfun.com S.r.l. intrattiene relazioni commerciali che presentano il rischio di essere interessate da condotte corruttive oppure di essere strumentali all'attuazione, agevolazione o occultamento di condotte corruttive.

TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 c.d. "Testo unico della finanza" e successive modificazioni e integrazioni.

TUS: Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81 c.d. "Testo unico sulla sicurezza" e successive modificazioni e integrazioni.

1 Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 I cardini della normativa

Il Decreto 231 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, anche, “Enti”²) in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reato o di illeciti amministrativi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente da parte di:

- Soggetti Apicali;
- Soggetti Subordinati.

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come “amministrativa”, presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché è derivante da reato, viene accertata con le garanzie del procedimento penale, e comporta l’applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività).

La responsabilità dell’Ente ai sensi del Decreto è autonoma e, come tale, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Le disposizioni previste dal Decreto non si applicano allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto, la Relazione illustrativa al medesimo Decreto sottolinea la “nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

Il Decreto 231 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli Enti di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della Costituzione secondo cui “La responsabilità penale è personale” – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”. In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del Decreto 231 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’Ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei Reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l’applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

² Sotto il profilo dei soggetti cui la nuova normativa è applicabile, il Decreto individua i soggetti, con l’ampia definizione di “enti”, destinatari della normativa, come segue: gli enti forniti di personalità giuridica; le società; le associazioni, anche sfornite di personalità giuridica. Mentre espressamente esclude: lo Stato; gli enti pubblici territoriali; gli enti pubblici non economici; gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'Ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'Ente possono essere: a) Soggetti Apicali; b) Soggetti Subordinati.

In particolare, nella categoria dei Soggetti Apicali possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche, per esempio, i preposti a sedi secondarie. Anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate devono essere considerati Soggetti Apicali.

Alla categoria dei Soggetti Subordinati appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali e che, in sostanza, eseguono nell'interesse dell'Ente le decisioni adottate dai vertici. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell'Ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori e i consulenti.

Per il sorgere della responsabilità dell'Ente è poi necessario che il fatto di reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In ogni caso, l'Ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'Ente. La responsabilità dell'Ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard adeguati di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'Ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un addebito formale, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei Reati presupposto.

Il Decreto esclude, infatti, la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'Ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello 231 opera quale esimente sia se il Reato presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale sia se sia stato commesso da un Soggetto Subordinato. Tuttavia, per i reati commessi dai Soggetti Apicali, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'Ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'Ente dimostra che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i reati commessi dai Soggetti Subordinati, l'Ente risponde solo se viene provato che «la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza» che gravano tipicamente sul vertice aziendale.

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'Ente da responsabilità. Pertanto, si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia, anche l'adozione e l'attuazione del Modello avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito producono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'Ente (artt. 12, comma 3; 17, comma 1, lett. c); 18, comma 1, del Decreto).

Ai sensi dell'articolo 56 del Decreto, gli Enti possono essere responsabili anche nelle ipotesi di delitto tentato, ovvero sia nel caso di realizzazione da parte della persona fisica di “atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto” compreso tra quelli di cui al Decreto. L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231, pur non costituendo un obbligo giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'Ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per vedersi riconosciuta l'esenzione dalla responsabilità stabilita dal Decreto (c.d. esimente).

1.4 I reati e gli illeciti amministrativi “presupposto” della responsabilità

Il Decreto inizialmente prevedeva la responsabilità per i soli reati commessi contro la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio. Le condotte illecite rilevanti si sono progressivamente ampliate e possono attualmente compendiarsi nelle seguenti famiglie di reato c.d. “fattispecie” (per il dettaglio degli articoli attinenti a ciascuna famiglia di reato si rimanda alla Parte Speciale):

- **DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE** (artt. 24 e 25 Decreto)³;
- **REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI** (art. 24-*bis* Decreto)⁴;
- **DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA** (art. 24-*ter* Decreto)⁵;
- **REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO** (art. 25-*bis* Decreto)⁶;
- **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO** (art. 25-*bis.1* Decreto)⁷;
- **REATI SOCIETARI** (art. 25-*ter* Decreto)⁸;
- **DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO** (art. 25-*quater* Decreto)⁹;

³ Articolo 24 modificato dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 e dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137. Articolo 25, modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75.

⁴ Introdotti dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 e, da ultimo, modificati dalla Legge 28 giugno 2024, n. 90.

⁵ Introdotti dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificati dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69.

⁶ Introdotti dal Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, modificati dalla Legge 23 Luglio 2009, n. 99 e da, ultimo, dal Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125.

⁷ Introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99.

⁸ Introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, modificati dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190, dalla Legge 30 Maggio 2015, n. 69, dal Decreto Legislativo 15 Marzo 2017, n. 38 e, da ultimo, dal Decreto Legislativo 2 marzo 2023, n. 19.

⁹ Introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7.

- **PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI** (art. 25-*quater.1* Decreto)¹⁰;
- **DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE** (art. 25-*quinquies* del Decreto)¹¹;
- **REATI DI ABUSO DI MERCATO** (art. 25-*sexies* del Decreto)¹²;
- **REATI TRANSNAZIONALI** (art. 10 – Legge 16 marzo 2006, n. 146)¹³;
- **REATI DI OMICIDIO COLPOSO O DI LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO** (art. 25-*septies* Decreto)¹⁴;
- **REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORIZICICLAGGIO** (art. 25-*octies* Decreto)¹⁵;
- **DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI** (art. 25-*octies1* Decreto)¹⁶;
- **DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE** (art. 25-*novies* Decreto)¹⁷;
- **INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA** (art. 25-*decies* Decreto)¹⁸;
- **REATI AMBIENTALI** (art. 25-*undecies* Decreto)¹⁹;
- **IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE** (art. 25-*duodecies* Decreto)²⁰;
- **RAZZISMO E XENOFobia** (art. 25- *terdecies* Decreto)²¹;
- **FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI** (art. 25-*quaterdecies* Decreto)²²;
- **REATI TRIBUTARI** (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto)²³;
- **CONTRABBANDO** (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto)²⁴;
- **DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE** (art. 25-*septiesdecies* del Decreto)²⁵;
- **RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI** (art. 25-*octies* del Decreto)²⁶;

¹⁰ Introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7.

¹¹ Introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e, in seguito modificato dalla Legge 29 Ottobre 2016, n. 199.

¹² Introdotti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62 e modificati dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 107, nonché dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238.

¹³ Introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146.

¹⁴ Introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123.

¹⁵ Introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 e, da ultimo dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 195.

¹⁶ Introdotti dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184, poi modificati dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137.

¹⁷ Introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99.

¹⁸ Introdotti dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116.

¹⁹ Introdotti dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, modificati dalla Legge 22 Maggio 2015, n. 68, dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21, dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137 e dalla Legge 9 ottobre 2025.

²⁰ Introdotti dal Decreto Legislativo. 16 luglio 2012, n. 109 e, modificati dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

²¹ Introdotti dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificati dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21.

²² Introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39.

²³ Introdotti dal Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e modificati dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 e, da ultimo, dal Decreto Legislativo 4 ottobre 2022, n. 156.

²⁴ Introdotti dal ; Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 e modificati dal Decreto Legislativo 26 settembre 2024, n. 141.

²⁵ Introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22.

²⁶ Introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22.

- **DELITTI CONTRO GLI ANIMALI** (art. 25-*undecies* del Decreto)²⁷.

1.5 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

Il Decreto prevede a carico degli Enti un regime sanzionatorio articolato, composto da i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità dell'Ente e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote»: il giudice penale stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun Reato presupposto nonché del valore da attribuire ad esse²⁸. Tale meccanismo assicura l'efficacia della sanzione in relazione al caso concreto: da un lato il giudice stabilisce 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; dall'altro lato, fissa l'importo della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11 del Decreto).

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato per le quali siano espressamente previste e per le ipotesi di maggior gravità e purché ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Subordinati quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti²⁹.

Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi e nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o almeno si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;

²⁷ Introdotti dalla Legge 6 giugno 2025, n. 82

²⁸ La sanzione pecuniaria per quote è applicata in un numero tra 100 e 1000. Ogni quota va da un minimo di 258 Euro ad un massimo di 1.549 Euro. Pertanto, la sanzione varia tra 25.800 e 1.549.000 Euro.

²⁹ Art. 13, comma 1, lettere a) e b) Decreto. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 del Decreto, ai sensi del quale *“Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”* Circa il rapporto fra le norme sopra menzionate, si veda De Marzo, *op. cit.*, 1315: *“In via alternativa, rispetto ai requisiti di cui alla lett. a) [dell'art. 13, n.d.r.], la lett. b) individua, come presupposto per l'applicazione delle sanzioni interdittive espressamente previste dal legislatore, la reiterazione degli illeciti. Ai sensi dell'art. 20, la reiterazione si verifica quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva. In questo caso, la commissione dei reati nonostante l'intervento di una condanna che abbia, in modo ormai irrevocabile, sancito la precedente violazione di legge, dimostra le indicate propensione o tolleranza verso la consumazione dei reati, senza che occorra indugiare sull'entità del profitto conseguito e sull'analisi dei modelli organizzativi adottati. Ciò che emerge in ogni caso è la consapevolezza che l'ordinario apparato sanzionatorio pecuniario (ed eventualmente anche interdittivo, qualora già in occasione degli illeciti precedenti siano state verificate le condizioni di cui alle lettere a) o b) dell'art. 13, comma 1) non è stato in grado di operare come efficace deterrente rispetto ad un'azione irrispettosa del fondamentale canone della legalità”*.

- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può, infine, essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale e mediante pubblicazione sul sito del Ministero della Giustizia.

1.6 Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa

Il Decreto attribuisce valore esimente ai Modelli 231 adottati dagli Enti a prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della predetta normativa.

Nel caso in cui il reato o l'illecito amministrativo sia commesso da un Soggetto Apicale l'Ente non risponde se prova:

- l'adozione efficace e preventiva (anteriore al momento di commissione del reato) di un Modello idoneo a prevenire il reato commesso;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale sono state delegate le attività di vigilanza sul funzionamento e di osservanza del Modello 231, nonché il periodico aggiornamento dello stesso;
- l'elusione fraudolenta del Modello nella commissione del reato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il legislatore ha peraltro indicato, all'art. 6, commi 2 e 2-bis del Decreto, i requisiti a cui devono rispondere i Modelli 231. Segnatamente essi devono:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i Reati Presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati Presupposto da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da Soggetti Subordinati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'Ente, altresì, non risponde se i Soggetti Apicali o i Soggetti Subordinati hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

1.7 Vicende modificative dell'Ente

Gli artt. 28-33 del Decreto regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'Ente delle

vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda³⁰.

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

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto).

L'art. 30 del Decreto prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

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

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria terrà conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del Decreto consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli Enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del Decreto, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi³¹. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda

³⁰ Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

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

³¹ Art. 32 del Decreto: *"Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso"*. La Relazione illustrativa al Decreto chiarisce che *"La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato"*.

è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del Decreto 231)³²; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

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

1.8 Reati commessi all'estero

L'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero (art. 4 del Decreto).

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- (ii) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso)³³ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

³² Art. 33 del Decreto: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al Decreto chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

³³ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.".

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del Decreto prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del Reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del Decreto). Tale regola trova un temperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del Decreto che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo³⁴. L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del Decreto).

1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle *Linee Guida Confindustria* che individuano taluni punti fondamentali per la costruzione dei Modelli che possono essere così schematizzati:

- individuazione delle attività aziendali, nel cui ambito possono essere commesse le violazioni rilevanti ai fini dei Reati Presupposto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione,
- obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza;

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida sopra richiamate non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo

³⁴ Art. 38, comma 2, del Decreto: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario”*. Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del Decreto, ai sensi del quale *“Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2 Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di Busforfun.com S.r.l.

2.1 Busforfun.com S.r.l.

Busforfun è una società a responsabilità limitata partecipata al 60% del capitale sociale da BFF001 Invest S.r.l. e al 40% da FNM S.p.A.

Busforfun.com S.r.l., fondata nel 2015, è una mobility company specializzata in soluzioni di mobilità sostenibile e condivisa. La Società ha come obiettivo la promozione di modalità di trasporto alternative ed ecologiche, integrando l'utilizzo di tecnologie innovative e lo sviluppo di software proprietari.

Inizialmente orientata principalmente al mercato B2C, con servizi dedicati al trasporto verso grandi eventi musicali, culturali e sportivi, negli anni Busforfun.com S.r.l. ha ampliato la propria offerta introducendo servizi per aziende e soluzioni di trasporto scolastico (scuolabus), consolidando così la propria presenza nel settore della mobilità integrata e sostenibile.

2.2 L'assetto istituzionale

La struttura di corporate governance della Società è articolata secondo il modello di amministrazione e controllo tradizionale italiano che prevede la presenza:

- di un Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei soci;
- di una società di revisione esterna, incaricata dall'assemblea dei soci.

2.3 Assemblea degli azionisti

Le decisioni dei soci sono adottate mediante deliberazioni assembleare. L'assemblea viene convocata da ciascun amministratore e il relativo avviso di convocazione deve indicare il giorno, il luogo, l'ora dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare.

L'assemblea è presieduta dalla persona designata dagli intervenuti e, salvo che per specifiche materia dettagliatamente previste all'interno dello Statuto della Società, le deliberazioni sono assunte con le maggioranze previste dalla legge.

2.4 Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri che durano in carica fino a revoca o dimissioni o per il periodo determinato da soci al momento della nomina. Gli Amministratori sono rieleggibili.

La gestione dell'impresa, così come definito all'art. 25 dello Statuto, è affidata all'organo amministrativo che è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ad eccezione di quelle materie che la legge riserva all'assemblea dei soci.

Ai sensi dell'art. 25.2 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad un comitato esecutivo composto da suoi componenti determinando funzioni e poteri, nei limiti previsti dalla legge.

2.5 Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 32 dello Statuto, qualora ne faccia richiesta FNM S.p.A., i Soci nominano un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti.

Il Collegio Sindacale adempie ad ogni funzione affidatagli dalla legge e vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. In particolare, vigila sull'adequazione dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento.

2.6 Revisore legale dei conti

Ai sensi dell'art. 32.9 dello Statuto, *“la revisione legale dei conti della Società è esercitata da una primaria società di revisione appartenente alle cosiddette “big four” (cioè KPMG S.p.A., PricewaterhouseCoopers S.p.A., EY S.p.A., Deloitte S.p.A.)”*.

2.7 Gli strumenti di governance della Società

Gli strumenti di governo che garantiscono il funzionamento di Busforfun.com s.r.l., sviluppati internamente possono essere così riassunti:

- **Statuto** – strumento che, in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Sistema delle deleghe e delle procure** – strumento che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e, attraverso le deleghe, le responsabilità. Per quanto di rilevanza ai fini del Decreto la Società provvede ad: i) aggiornare costantemente il relativo prospetto (presente nella directory aziendale dedicata) a seguito di modifiche e/o integrazioni delle deleghe dei poteri; ii) valutare periodicamente la possibilità di rivedere il sistema istituendo, in taluni casi, firme abbinate di due procuratori o in abbinata con un dirigente/funziionario della Società al fine di un ulteriore rafforzamento del sistema dei controlli; iii) implementare e mantenere un flusso informativo formalizzato verso tutte le funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. Tale flusso è rivolto, laddove necessario, anche a soggetti terzi quali ad esempio gli istituti di credito.
- **Organigramma** – strumento atto a definire la struttura organizzativa della Società, la ripartizione delle fondamentali responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
- **Contratti di service** – contratti che regolano formalmente le prestazioni di servizi intercompany definendo, tra l'altro, l'oggetto delle prestazioni erogate dalla Società e i relativi corrispettivi.
- **Sistema di Procedure** – sistema normativo interno volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.
- **Codice Etico** – documento che esplicita i principi etici che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

2.8 Assetto organizzativo

La struttura organizzativa di BFF è riflessa nell'organigramma, oltre che nell'insieme degli altri Strumenti Normativi Interni (es. procedure) che contribuiscono alla composizione del c.d. "Sistema Normativo Interno" della Società ed in cui sono definiti i compiti, le aree, le responsabilità delle diverse Funzioni Interne nelle quali si articola la Società.

Tali documenti prevedono, tra le altre, l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto 231 da parte dei terzi.

3 Il Modello 231 di Busforfun

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello, oltre a rappresentare condizione esimente dalla responsabilità amministrativa della Società con specifico riferimento agli illeciti di cui al Decreto, è un atto di responsabilità sociale.

La metodologia seguita per la predisposizione del Modello tiene conto, oltre che delle previsioni di cui al d.lgs. n. 231/2001, degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza e delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative e si basa sui principali framework di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi.

3.2 I Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente Modello devono essere rispettati dai componenti di tutti gli organi sociali della Società dai dipendenti, dai consulenti, dai collaboratori, nonché da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate. I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

3.3 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di norme e di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati e di illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto.

Mediante l'individuazione delle "attività sensibili" e la conseguente proceduralizzazione di tali attività, il Modello si propone le seguenti finalità:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (ad es. dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Busforfun, 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;
- ribadire che ogni condotta illecita è fortemente condannata dalla Società, anche quando ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, nella consapevolezza che la compliance alle norme e ai regolamenti applicabili garantisce la creazione di valore sostenibile e di lungo periodo per la Società e per i suoi stakeholders;

- determinare in tutti coloro che operano per la Società nelle “attività sensibili”, ovvero sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi, la consapevolezza di dover rispettare le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, in sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e in sanzioni amministrative irrogabili all’azienda;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a Busforfun di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Subordinati che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di stretto controllo e monitoraggio sulle “attività sensibili” e tramite l’implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall’art. 6 del Decreto;
- migliorare l’efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza in tutti i Destinatari che la commissione di un eventuale reato è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nonché agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.4 Il Progetto di Busforfun per la definizione del proprio Modello 231

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le diverse Strutture aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l’autorevolezza dei risultati. In tale ambito, Busforfun, si è avvalsa di consulenti esterni che hanno garantito supporto metodologico, tecnico e operativo nelle varie fasi del Progetto finalizzate all’aggiornamento e integrazione del presente Modello 231.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- **avvio del Progetto - analisi preliminare:** in questa fase sono state individuate le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto. Propedeutica a tale identificazione è stata l’analisi della struttura societaria e organizzativa di Busforfun, che ha permesso una prima individuazione delle attività sensibili e una preliminare identificazione delle direzioni e delle unità organizzative responsabili di tali attività sensibili. In tale fase è stato, inoltre, preso in considerazione quanto indicato in materia di attività sensibili dalle Linee Guida di riferimento, nonché l’evoluzione della dottrina e della giurisprudenza in materia;
- **mappatura delle categorie di reato** potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231 in considerazione dell’attività svolta dalla Società e del contesto in cui la stessa opera;
- **interviste con i responsabili delle direzioni e delle unità organizzative** al fine di comprenderne l’ambito di operatività;
- **la valutazione del c.d. rischio residuo**, ossia il livello di rischio inerente al netto del livello di attuazione dei presidi di controllo in essere rispetto al modello di riferimento.

Gli esiti di tali attività sono illustrate nella relazione di *risk assessment* e *gap analysis*.

Da ultimo, si è provveduto alla redazione del Modello 231. Ai fini di tale redazione sono state prese in considerazione le Linee Guida, nonché le peculiarità proprie della Società al fine di definire un Modello aderente alle specificità operative ed organizzative della stessa.

3.5 Il contenuto del Modello 231

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- (i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e la governance della Società, nonché gli elementi/strumenti caratterizzanti il Modello di Busforfun.com S.r.l. e necessari ai fini dell'efficace attuazione dello stesso. Più in dettaglio, la Parte Generale contiene la descrizione dei seguenti ambiti:
 - quadro normativo di riferimento;
 - sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
 - metodologia adottata per le attività di individuazione e mappatura delle attività sensibili, di *gap analysis* e di redazione del Modello;
 - caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione, tra gli altri, di composizione, nomina, durata, funzioni e poteri, flussi informativi;
 - attività di formazione e comunicazione finalizzata a garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
 - sistema sanzionatorio applicabile in caso di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;
- (ii) nella *Parte Speciale*, volta ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
 - alle attività sensibili rilevanti per la Società con indicazione degli standard di controllo specifici di pertinenza. Per ciascuna attività sensibile sono indicate le famiglie di reato potenzialmente rilevanti.
 - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto.

3.6 Rapporto tra Modello 231 e Codice Etico

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del Decreto 231, la Società ha adottato un Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, consulenti, collaboratori, fornitori) di Busforfun.com S.r.l.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e sostenere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai principi e valori che la Società riconosce, condivide e promuove.

Il Codice Etico è rivolto ai membri del Consiglio di Amministrazione, dell'Organismo di Vigilanza, alla società di revisione, ai dipendenti della Società, nonché a tutti coloro che – stabilmente o temporaneamente – vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od operano nell'interesse o per conto della Società.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello 231, poiché insieme costituiscono un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di

controllo. Le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” riconosciuti come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato, c.d. Reati Presupposto come in precedenza richiamati.

3.7 Illeciti rilevanti per la Società

L’adozione del Modello 231 quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all’interno di Busforfun e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati ai principi di legalità e correttezza si riflette positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall’ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell’analisi del contesto aziendale, dell’attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, ovvero configurabili nell’ambito dell’operatività aziendale e quindi specificamente esaminati nel Modello 231, gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

3.8 Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l’adozione, l’aggiornamento e l’integrazione del Modello 231.

L’Organismo di Vigilanza, nell’ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all’art. 6, comma 1, lett. b) e dall’art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti all’organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all’Organo Amministrativo.

L’Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta all’Organo Amministrativo tempestivamente, e almeno nella relazione semestrale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell’attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l’opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Modello deve essere, in ogni caso, oggetto di apposito aggiornamento con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell’OdV, e comunque sempre dopo aver sentito l’OdV stesso, qualora emerga la necessità di un suo aggiornamento. Tale necessità si ravvisa, a titolo esemplificativo, ogniqualvolta siano sopravvenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l’inefficacia o l’incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del Decreto;
- significative modifiche dell’assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa (ad es., a seguito dell’acquisizione di un ramo d’azienda);

- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- significative carenze riscontrate sul sistema di controllo nel corso dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza. Sarà cura delle Funzioni Interne competenti rendere le stesse modifiche operative e curarne la corretta comunicazione dei contenuti.

Gli strumenti normativi interni adottati in attuazione del Modello 231 sono modificati a cura delle Funzioni Interne, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del medesimo Modello. Le Funzioni Interne competenti curano altresì le modifiche o integrazioni agli strumenti normativi interni necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuovi strumenti normativi interni.

4 L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro, *“affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”*.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusione ed efficace attuazione del Modello 231, sull'osservanza del medesimo da parte dei Destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficacia, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto 231³⁵.

4.1 Requisiti dell'OdV

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei seguenti requisiti:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA

L'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'OdV non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

³⁵ Secondo l'opinione dell'Associazione fra le società italiane per azioni (Assonime), le soluzioni adottabili dalle società in ordine all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza potrebbero essere diversificate, potendo contemplare, in alternativa all'utilizzo - ove esistente - della “funzione” di controllo interno, altre opzioni. Secondo tale opinione, comunque, non sarebbe riscontrabile un unico modello ideale di Organismo di Vigilanza. Il Legislatore, infatti, non avrebbe inteso fornire indicazioni precise in merito ma, esprimendosi in termini generici, avrebbe preferito rinviare la definizione dell'Organismo di Vigilanza alle singole e concrete scelte organizzative aziendali, idonee a individuare la soluzione più efficiente e al tempo stesso efficace rispetto a ciascuna realtà operativa (si veda la Circolare Assonime, secondo la quale “In ragione delle caratteristiche di efficienza operativa che l'organismo di vigilanza deve possedere in relazione ai compiti affidatigli e della necessità che l'organismo di vigilanza sia costituito all'interno dell'ente, non si ritiene che si possa individuare l'organismo di vigilanza nel Consiglio di Amministrazione né nel Collegio Sindacale.”).

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza l'OdV deve soddisfare anche i requisiti di onorabilità di cui agli artt. 2382 e 2399 c.c.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari" trovandosi in posizione di "staff" con il Consiglio di Amministrazione.

PROFESSIONALITÀ

Il connotato della professionalità deve essere riferito, anche secondo quanto specificato dalle Linee Guida Confindustria, al "*bagaglio di strumenti e tecniche*"³⁶.

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, "penalistico" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza³⁷.

CONTINUITÀ D'AZIONE

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati, e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società stabilisce che le seguenti circostanze costituiscono cause di ineleggibilità:

- che non sussistano relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il 2° grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di

³⁶ Confindustria, *Linee guida*. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

Conformemente anche il Tribunale di Napoli, 26 giugno 2007, che espressamente dispone che "*il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati*".

³⁷ "*Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all'organismo riferibile all'Ente con le maggiori specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'Organismo*". Così, con riferimento alla possibilità dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza *ad hoc* (possibilità alternativa all'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno o alla funzione di *internal auditing*), Confindustria, *Linee Guida*.

rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;

- conflitti di interesse anche potenziali, con la Società o con eventuali società controllate o, in ogni caso, collegate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza;
- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - (1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - (2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - (3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - (4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - (5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice Civile così come riformulato del D. Lgs. 61/02;
 - (6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - (7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* Decreto Legislativo n. 58/1998.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

4.2 Composizione, nomina, durata

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza ma prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4)³⁸;
- nelle società di capitali il Collegio Sindacale, il Consiglio di Sorveglianza e il Comitato per il Controllo della Gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 4-bis)³⁹.

Le Linee Guida Confindustria indicano quali opzioni possibili per l'Ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) l'affidamento delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale;
- (ii) l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
- (iii) l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza alla funzione di Internal Audit, ove esistente;
- (iv) la creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'Ente (es. responsabile dell'Internal Audit, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.);
- (v) per gli enti di piccole dimensioni, sarebbe possibile l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza all'organo dirigente.

Con specifico riferimento agli enti di “piccole dimensioni” di cui al punto (v) che precede, si consideri che il Decreto non contiene una definizione di tali Enti. Un'indicazione in tal senso è tuttavia fornita dalle Linee Guida Confindustria, secondo le quali *“va ricercata nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale, piuttosto che in parametri quantitativi”*⁴⁰.

La Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, identificando tale Organismo in forma monocratica composto da un soggetto individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

³⁸ Le Linee Guida Confindustria, pp.75 e ss., precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 “non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'Ente [...]. A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di Vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'Ente. Ad esempio, l'articolo 6, comma 4, del decreto 231 consente alle imprese di piccole dimensioni di affidare i compiti di Organismo di Vigilanza all'organo dirigente. Se l'Ente non intendesse avvalersi di questa facoltà, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'OdV. Invece, nelle imprese di dimensioni medio-grandi sembra preferibile una composizione di tipo collegiale. Peraltro, qualora l'Ente risulti dotato di un Collegio Sindacale (o organo equivalente nel caso di adozione di forme di governo societario differenti da quella tradizionale), potrebbe avvalersi di un'altra opportunità offerta dal decreto 231 (in seguito alle modifiche introdotte dalla legge 183 del 2011): l'attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale”.

³⁹ Il comma 4-bis è stato aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, Legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge.

⁴⁰ Linee Guida Confindustria, p.101

Nella scelta del componente, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti al Consiglio di Amministrazione che provvede alla sua nomina anche grazie al curriculum vitae del candidato selezionato.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tutta la durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e permane fino alla nomina del nuovo Organismo. Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere rieletto.

L'Organismo di Vigilanza, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto 231, di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia. La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

4.3 Revoca e cause di sospensione

L'eventuale revoca del componente dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza, oltre che per le intervenute cause di decadenza.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade inoltre dalla carica nel momento in cui, successivamente alla nomina, sia:

- condannato con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle cause di ineleggibilità innanzi indicate (cfr. par. 4.1.);
- allorquando abbia violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento dell'incarico.

Il componente dell'OdV, inoltre, è sospeso dall'esercizio delle funzioni nelle seguenti ipotesi:

- accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, 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 carica;
- circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei Reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, provvede a dichiarare

la sospensione del soggetto (o dei soggetti) nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione nomina uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione e comunque non superiore al periodo dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza.

La decisione sulla eventuale revoca del membro sospeso deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

4.4 Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, al componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protragga per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di nominare uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento e comunque non superiore al periodo dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del componente per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

4.5 Compiti e poteri dell'OdV

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità d'azione dell'OdV, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, è rimessa ad un apposito "Regolamento" che l'OdV, quale espressione della sua indipendenza, provvede a definire e approvare in autonomia.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società o il Presidente.

L'Organismo si riunisce regolarmente ed ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta scritta al Presidente del medesimo Organismo.

L'OdV, sulla base delle indicazioni di cui al Decreto, è chiamato ad assolvere alle seguenti

attività:

- vigilare sul funzionamento del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal Decreto nonché evidenziandone l'eventuale realizzazione;
- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie unità organizzative e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo, anche a sorpresa laddove ritenuto opportuno, 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. Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può:
 - accedere liberamente presso qualsiasi direzione della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dipendente;
 - richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, ai sindaci (ove nominati), alla società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività sensibili formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Funzioni Interne verso l'Organo Amministrativo;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del Decreto, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di segnalazione interna per consentire l'emersione di notizie rilevanti ai fini del Decreto ("whistleblowing") garantendo la tutela del segnalante ("whistleblower") e del segnalato e la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del segnalante, del soggetto facilitatore e del segnalato, nonché della documentazione trasmessa dal segnalante conformemente alle previsioni del Decreto Whistleblowing;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire a tutti i dipendenti e ai membri dell'Organo Amministrativo chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del medesimo Modello, degli *standard* di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico;

- 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 e vigilare sull'applicazione delle eventuali sanzioni di cui al capitolo 6 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

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.

In caso di svolgimento di attività di monitoraggio in aree ad elevato livello specialistico, o in caso in cui se ne ravvisi la necessità, l'Organismo potrà avvalersi di personale dipendente di altre Funzioni Interne oppure di consulenti specialistici. In quest'ultimo caso, il Presidente dell'OdV evidenzierà al Presidente della Società la necessità della consulenza esterna.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi e funzioni di controllo esistenti nella Società.

In particolare, incontra il Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno annuale e comunque ogni qual volta ci siano situazioni o fatti meritevoli di approfondimento e confronto.

4.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Flussi informativi verso l'Organo Amministrativo

L'OdV riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione semestrale con il seguente contenuto minimo:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti alle attività a rischio ai fini del Decreto;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Fermi restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di invitare alle proprie riunioni l'OdV e formulare richieste di informazioni e/o chiarimenti; l'OdV, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni Interne competenti, la convocazione

dei predetti organi quando lo ritenga opportuno.

4.6.2 Flussi informativi verso l'OdV

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di: i) segnalazioni (*whistleblowing*) e di ii) richieste di informazioni.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 (*Privacy*): gli atti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti o a persone dallo stesso autorizzate, e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

i) Le segnalazioni (*whistleblowing*)

Busforfun garantisce a chiunque di presentare in buona fede segnalazioni, scritte od orali, anche in forma anonima, in merito a comportamenti, atti od omissioni di cui sia venuto a conoscenza che ledono, in via potenziale o effettiva, l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing ivi incluse quelle delle norme nazionali e dell'Unione Europea ivi richiamate nonché quelle del Codice Etico e del Modello 231.

Le segnalazioni possono essere effettuate nei seguenti modi:

- mediante comunicazione scritta, in busta chiusa con la dicitura riservata/personale, inviata per posta ordinaria a:

Busforfun.com S.r.l.

Via Jacopo Salamonio, 3 30175 – Marghera – Venezia

Alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza della Società

- richiedendo un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza attraverso una richiesta scritta da inviare all'indirizzo indicato al punto precedente. In tal caso, l'Organismo di Vigilanza darà riscontro entro cinque giorni dalla ricezione della predetta richiesta di incontro che potrà tenersi in un luogo sia interno che esterno alla sede della Società.

Busforfun assicura, attraverso i sopra menzionati canali, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone segnalate o comunque citate nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione, fatti salvi i diritti e gli obblighi di legge ivi inclusa la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e in mala fede.

Busforfun garantisce contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (i) i predetti segnalanti; (ii) i soggetti segnalati; (iii) i c.d. "facilitatori", ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante; (iv) le persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (v) i colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno un rapporto abituale e corrente con quest'ultimo; (vi) gli

Enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora il segnalante nonché gli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

ii) Le informazioni

L'Organismo di Vigilanza stabilisce le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo.

I Destinatari del presente Modello sono tenuti a trasmettere all'OdV tutte le informazioni dallo stesso richieste nell'esercizio delle proprie funzioni.

I titolari dei singoli processi sensibili espressamente individuati sono tenuti a trasmettere i flussi informativi, come specificamente descritto nella procedura cui si rimanda e nella tempistica ivi definita.

5 Comunicazione e formazione del personale

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Strutture aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base delle specifiche competenze e bisogni formativi.

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello e al Codice Etico è affidata alla Funzione Risorse Umane che coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 3.2.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente Modello è comunicata a tutto il personale aziendale mediante pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura della Funzione Risorse Umane.

Per quanto riguarda il sistema di comunicazione, vengono predisposte le seguenti azioni:

- divulgazione del Modello mediante strumenti informatici (inserimento dello stesso sulla intranet aziendale per la consultazione da parte dei dipendenti, e sul sito internet per i soggetti esterni alla Società);
- predisposizione di uno specifico spazio sulla intranet aziendale dedicata al Modello, al Codice Etico e all'OdV, con *link* a siti di interesse e documentazione utile;
- aggiornamento tramite posta elettronica aziendale su eventuali modifiche apportate al Modello e al Codice Etico;
- promozione della conoscenza e osservanza dei principi del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, collaboratori, consulenti, clienti e fornitori, con i quali Busforfun intrattiene relazioni d'affari e rapporti contrattuali, mediante l'inserimento di apposite clausole;
- ai nuovi assunti è consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Modello 231).

I principi e i contenuti del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione obbligatori che sono articolati sui livelli di seguito riportati:

- formazione rivolta a tutto il personale aziendale: corso di formazione base realizzato in modalità *e-learning*, relativo al Decreto 231, al Codice Etico e al Modello 231 della Società;
- formazione specifica per personale direttivo e con funzioni di rappresentanza per la Società, Amministratori, Direttori e Dirigenti e per coloro i quali sono inseriti in processi sensibili: i corsi sono svolti in aula e sono dedicati all'illustrazione dei principi generali destinati a tutti i responsabili delle strutture aziendali. Inoltre, sono previste sessioni di approfondimento rivolte a ciascuna area a rischio con specifico riferimento a processi, attività e procedure operative aziendali di riferimento.
- formazione dell'OdV: aggiornamento e formazione periodica esterna – con attribuzione di *budget* annuale specificamente dedicato anche tramite abbonamento a riviste specializzate.

I programmi e i contenuti dei corsi parte integrante del Modello sono costantemente aggiornati a cura della Funzione Risorse Umane in collaborazione con l'OdV..

6 Sistema sanzionatorio

6.1 Premessa

Le norme del presente sistema sanzionatorio (di seguito “Sistema Sanzionatorio”) si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti della Società ad integrazione, in ambito disciplinare, del dettato del Codice Civile, del CCNL agenzie di viaggio.

Si estende, inoltre, ai membri dell'Organo Amministrativo e ai collaboratori per la parte rispettivamente applicabile.

Il Sistema Sanzionatorio intende dare attuazione a quanto previsto dal Decreto 231 e mira ad introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello adottato dalla Società.

L'idoneità del predetto sistema scaturisce dalla previsione di un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, ogniquale volta si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del Codice Etico e/o del Modello, nonché dei principi ivi enunciati.

L'irrogazione delle sanzioni contemplate nel Sistema Sanzionatorio prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso per reati previsti dal Decreto 231.

6.2 Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori

Per “illecito disciplinare” si intende ogni comportamento in contrasto con le regole e/o i principi ispiratori del Codice Etico e del Modello.

Ciascuna condotta che configuri un illecito disciplinare comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità della condotta ed in base ai seguenti criteri:

- condotta del dipendente (dolo oppure colpa per negligenza, imprudenza ed imperizia);
- posizione rivestita all'interno dell'azienda e mansioni svolte;
- rilevanza degli obblighi violati;
- danno derivante alla Società, effettivo o potenziale, anche in relazione all'applicazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;

- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in funzione anche di eventuali precedenti disciplinari;
- condivisione di responsabilità con altri dipendenti.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, a fronte delle quali siano irrogabili sanzioni diverse, si applica quella più grave.

Le violazioni prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente, in forma scritta, al soggetto interessato, specificando l'infrazione commessa.

Al dipendente destinatario della contestazione disciplinare deve essere concesso un termine di almeno 5 giorni per presentare giustificazioni scritte o verbali, avvalendosi, se lo ritiene opportuno, dell'assistenza del rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

6.3 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti (quadri, impiegati)

Ai sensi del disposto degli articoli 5 e 7 del Decreto 231, nel rispetto del dettato della Legge 300/1970 e, in particolare, della procedura prescritta dall'art. 7, le sanzioni previste nella presente sezione si irrogano agli appartenenti alle categorie di quadri e impiegati alle dipendenze della Società, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza di misure poste a garanzia dello svolgimento dell'attività della Società e tese ad individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio di cui al Decreto 231;
- mancato rispetto dei presidi di controllo specifici previsti nel Modello adottato dalla Società;
- mancanza, falsità o incompletezza nell'applicazione delle procedure di documentazione, conservazione e controllo degli atti, istituite dalla Società, che ne inficino la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- elusione del sistema di controllo, con sottrazione, distruzione o alterazione di documenti;
- ostacolo all'accesso a documenti ed informazioni da parte dei soggetti preposti e dell'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole dettate dal Codice Etico, con riferimento anche alle linee guida, alle norme e agli standard generali di comportamento;
- mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di violazioni del Codice Etico e del Modello di cui si sia venuti a conoscenza;
- omessa, falsa, incompleta o ritardata trasmissione all'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi previsti dal Modello;
- carenza di controlli ed informazioni in merito al bilancio e, in generale, alle comunicazioni sociali;
- assenza di vigilanza sul comportamento del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità e mancata verifica della correttezza dei comportamenti tenuti nell'ambito

delle aree a rischio e, comunque, strumentali ai processi a rischio reato;

- mancata partecipazione ai corsi di formazione previsti dal Modello.

6.4 Sanzioni disciplinari

Le sanzioni irrogabili, nel rispetto ed entro i limiti posti dal CCNL Agenzie di Viaggio, proporzionate alla gravità dell'infrazione, sono le seguenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque;
- licenziamento.

6.5 Rimprovero verbale e rimprovero scritto

Incorre nel rimprovero verbale o nel rimprovero scritto, il dipendente che violi colposamente, per la prima volta, le disposizioni del Codice Etico, dei protocolli e, comunque in generale del Modello, senza che queste infrazioni assumano rilevanza esterna. Trattasi, dunque, di mancanze lievi non specificate nei punti successivi.

6.6 Multa

Si incorre nella multa in caso di comportamento colposo e/o negligente che, per il livello di responsabilità, proprio del responsabile della violazione, o in presenza di circostanze aggravanti, risulti in grado di minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Codice Etico e del Modello.

In particolare, si incorre nella multa:

- per mancanza di diligenza dimostrata dalla scarsa conoscenza delle norme contenute nel Codice Etico e nel Modello e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione;
- per mancato coordinamento con i propri superiori o con le Funzioni Interne deputate alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e del Modello;
- per comportamenti non conformi a tali norme e ai protocolli disposti dal Codice Etico e dal Modello; per compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante nonché dei confronti degli ulteriori soggetti indicati al par. 4.6.2., per ragioni collegate, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- per violazione delle misure di tutela del segnalante e degli obblighi di riservatezza correlati alla gestione delle segnalazioni;
- per effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate;
- per tenuta di condotte tali da ostacolare, anche solo potenzialmente, l'invio o la gestione della segnalazione o l'espletamento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- per mancata tempestiva comunicazione ai superiori o alle Funzioni Interne deputate alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e del Modello di qualsiasi notizia

di diretta o indiretta rilevazione, in merito a qualsiasi possibile violazione dei documenti sopra menzionati.

6.7 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Si incorre nella sospensione dallo stipendio e dal servizio fino ad un massimo di cinque giornate:

- per recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente;
- per violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, come:
 - l'adozione di condotte attive e volontarie di inosservanza del dettato del Codice Etico e del Modello consistenti, ad esempio, nel redigere *report* e documenti, nel rilasciare dichiarazioni contenenti trascrizioni di informazioni o dati falsi, attestazioni di fatti non veri, sottoscrizioni di false dichiarazioni o nell'alterare o distruggere relazioni e documenti;
 - la volontaria mancata comunicazione al superiore o alla Direzione/ Servizio/ Unità deputata alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e del Modello di ogni situazione che possa costituire o determinare una violazione dei suddetti documenti;
 - la divulgazione inopportuna o intempestiva di dati da cui potrebbero derivare danni agli interessi aziendali;
 - il mancato rispetto dei protocolli di controllo previsti nel Modello.

6.8 Licenziamento disciplinare

Si incorre nel licenziamento disciplinare, nei casi di reiterata grave violazione del Modello con particolare riferimento alle violazioni aventi rilevanza esterna quali:

- violazioni commesse nella gestione dei rapporti e nello svolgimento di attività a contatto con la Pubblica Amministrazione (come la trasmissione di documenti falsi o contraffatti o il rilascio di false dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione);
- violazioni commesse nell'ambito dei poteri di firma, dei relativi abbinamenti e del rilascio delle deleghe, con particolare riguardo ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed ai reati societari con riguardo ad atti e documenti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- violazioni commesse nell'inosservanza del dovere di segnalazione di violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- violazioni commesse nella redazione delle comunicazioni sociali destinate al pubblico, oppure alle Autorità Pubbliche, attestando o trascrivendo volontariamente le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto;
- l'omessa, carente, o falsa, redazione e conservazione della documentazione degli atti relativi alle procedure, dolosamente volta ad impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo, realizzata dolosamente distruggendo od alterando la documentazione relativa alla procedura, oppure impedendo l'accesso a

documenti ed informazioni da parte degli organi preposti, ivi compreso l'Organismo di Vigilanza;

- la dolosa violazione di Strumenti Normativi Interni oppure l'elusione fraudolenta delle stesse, attraverso un comportamento diretto a realizzare inequivocabilmente uno dei reati di cui al Decreto 231;
- la messa in atto di pratiche di corruzione, di frode, di truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri;
- la corresponsione diretta o indiretta di pagamenti e benefici materiali di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare o fare omettere un atto del proprio ufficio tali da compromettere l'integrità e/o la reputazione di una delle parti e comunque valutati in modo oggettivo ed imparziale tali da far acquisire vantaggi in modo improprio;
- la volontaria mancata comunicazione al superiore o alla funzione deputata alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico dell'avvenuta ricezione di omaggi, o trattamenti di favore, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia;
- l'omissione, la falsificazione, la trascuratezza della contabilità o della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- l'utilizzo, la comunicazione, o la divulgazione, senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente, di informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro, o attraverso le proprie mansioni, che potrebbero recare pregiudizio alla Società.

6.9 Misure nei confronti degli Amministratori

Nei confronti degli Amministratori che hanno commesso una violazione del Codice Etico o del Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

6.10 Misure nei confronti dei collaboratori e consulenti

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei consulenti, collaboratori e di quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

6.11 Informazione

L'OdV segnala al Consiglio di Amministrazione tutte le violazioni del Codice Etico e del Modello che hanno comportato un procedimento disciplinare.

Inoltre, l'OdV segnala le violazioni commesse dai componenti del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui la violazione è commessa dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione.

7 CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI E DELLE REVISIONI

Prima Edizione	20 febbraio 2026
----------------	------------------