



Documento rappresentativo del  
**MODELLO ORGANIZZATIVO  
E DI GESTIONE  
DI BUSITALIA - SITA Nord S.r.l.**  
definito per gli effetti esimenti di cui al  
Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

**PARTE GENERALE**

approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24 settembre 2018



<b>MATRICE DELLE REVISIONI</b>		
<b>1</b>	Delibera CdA del 18 marzo 2014	EMISSIONE
<b>2</b>	Delibera CdA del 24 novembre 2016	<p>1° REVISIONE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aggiornamento al reato di “autoriciclaggio” previsto dalla Legge n. 186/2014 (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001)</li> <li>• aggiornamento ai delitti ambientali previsti dalla Legge n. 68/2015 (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001)</li> <li>• aggiornamento alla Legge n. 69/2015 (modifiche in materia di delitti contro la P.A. e di falso in bilancio)</li> <li>• recepimento delle modifiche organizzative e di processo e degli aggiornamenti della normativa interna</li> </ul>
<b>3</b>	Delibera CdA del 24 settembre 2018	<p>2° REVISIONE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aggiornamento al reato di “intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro” previsto dalla Legge n. 199/2016 (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001)</li> <li>• aggiornamento al reato di “traffico di organi prelevati da persona vivente” previsto dalla Legge n. 236/2016 (art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001)</li> <li>• aggiornamento al reato di “istigazione alla corruzione tra privati” previsto dalla D.Lgs. 38/2017 (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001)</li> <li>• aggiornamento rispetto alle modifiche apportate al reato di “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” previste dalla Legge 161/2017 (art. 25-duodecies del D.Lgs 231/2001)</li> <li>• introduzione del reato “razzismo e xenofobia” previsto dalla Legge 167/2017 (art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001)</li> <li>• introduzione delle “disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (Whistleblowing) previste dalla L. 179/2017</li> <li>• recepimento delle modifiche organizzative e di processo e degli aggiornamenti della normativa interna</li> </ul>



## INDICE

<b>GLOSSARIO.....</b>	<b>4</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....</b>	<b>6</b>
1.1 AMBITO SOGGETTIVO DEL DECRETO .....	6
1.2 AMBITO OGGETTIVO DEL DECRETO (CENNI) .....	6
1.3 SISTEMA SANZIONATORIO .....	11
1.4 CONDIZIONI ESIMENTI .....	12
1.5 CARATTERISTICHE RACCOMANDATE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI.....	13
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI BUSITALIA - SITA     NORD .....</b>	<b>15</b>
2.1 GENESI DEL DOCUMENTO .....	15
2.2 FINALITÀ DEL DOCUMENTO.....	17
2.3 STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	17
2.4 DESTINATARI DEL MODELLO .....	18
<b>3. LA SOCIETÀ' .....</b>	<b>19</b>
<b>4. LE COMPONENTI DEL MODELLO .....</b>	<b>21</b>
4.1 IL CODICE ETICO.....	21
4.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E NORMATIVO .....	22
4.3 IL SISTEMA AUTORIZZATIVO.....	24
4.4 SISTEMA DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO.....	24
4.5 IL SISTEMA INFORMATIVO .....	25
4.6 IL SISTEMA DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	26
4.7 IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	27
4.8 ELEMENTI DI CONTROLLO UTILI A PREVENIRE REATI DI ORIGINE COLPOSA .....	29
4.9 ORGANISMO DI VIGILANZA .....	29
4.10 ALTRI ISTITUTI DI VIGILANZA E GARANZIA .....	34
<b>ALLEGATO.....</b>	<b>36</b>



## GLOSSARIO

Le definizioni di seguito riportate trovano applicazione nella Parte Generale e nella Parte Speciale del presente documento.

- **Area/processo/attività “a rischio” o “sensibile”**

Area/processo/attività in cui è ipotizzabile la commissione di uno o più reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

- **Apicale (soggetto)**

Attributo usato per qualificare:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente.

- **Ente**

Da intendersi, nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, come entità (nel caso di specie la società Busitalia - Sita Nord) alla quale riferire la responsabilità amministrativa per reati commessi nel suo interesse o vantaggio da persone fisiche ad essa appartenenti.

- **Gruppo FS**

Insieme delle società sottoposte al controllo societario (diretto o indiretto) di Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.

- **FS**

Società Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., controllante di Busitalia - Sita Nord e Capogruppo del Gruppo FS.

- **Modello organizzativo e di gestione ex D.Lgs. 231/2001**

Il modello organizzativo e di gestione individua l'insieme delle misure organizzative, quale che sia il fine per il quale siano state concepite, che sono utili a realizzare la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001. Nel presente testo, per indicare tale modello organizzativo, si userà anche la più breve dizione “modello” (minuscolo).

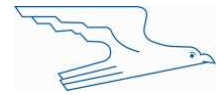
- **Modello-documento (o documento rappresentativo del Modello, o Modello)**

Per Modello-documento si intende il presente documento (ivi compresi gli allegati) che illustra il modello organizzativo e di gestione vigente in Busitalia – Sita Nord S.r.l. e ne prescrive gli opportuni adeguamenti.

- **Organismo di Vigilanza**

Per conseguire tutti gli effetti esimenti previsti dal D.Lgs. 231/2001, l'ente deve istituire un Organismo di Vigilanza, caratterizzato da autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull'adeguatezza e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, e di curarne l'aggiornamento.

- **Pubblica Amministrazione**



Nell'ordinamento giuridico italiano, il concetto di amministrazione pubblica non è facilmente perimetrabile.

Con qualche semplificazione, si può affermare che la Pubblica Amministrazione (P.A.) è un insieme di enti e soggetti pubblici (comuni, province, regioni, stato, ministeri, etc.) e, talvolta, privati (organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, s.p.a. miste) che curano interessi della collettività.

Alle Pubbliche Amministrazioni dell'ordinamento italiano, si considerano equiparate quelle che svolgono analoghe funzioni nell'ambito di organismi di altri Stati membri dell'Unione Europea, di Stati esteri e di organizzazioni pubbliche internazionali.

- **Pubblico Ufficiale e Incaricato di Pubblico Servizio**

L'art. 357 del codice penale stabilisce che: *“Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giurisdizionale 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”.*

Lo status di pubblico ufficiale è stato tradizionalmente legato al ruolo (formale) ricoperto da una persona all'interno dell'amministrazione pubblica.

Tuttavia, la qualifica va riconosciuta anche al privato cittadino che possa esercitare poteri autoritativi, deliberativi o certificativi, se la sua attività è disciplinata da norme di diritto pubblico.

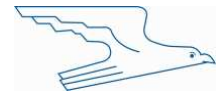
La figura del pubblico ufficiale si distingue, non senza qualche confusione, da quella di incaricato di pubblico servizio.

L'art. 358 del codice penale stabilisce che: *“Agli effetti di legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.*

Per incaricato di pubblico servizio si intende, quindi colui che, pur non essendo propriamente un pubblico ufficiale, svolga un servizio di pubblica utilità.

- **Rischio di reato**

Rischio di commissione di uno dei reati considerati dal D.Lgs. 231/2001.



## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup>*” (di seguito anche “Decreto”) è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità penale degli enti (sovente denominata responsabilità amministrativa societaria), ancorché privi di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale e degli altri enti pubblici non economici.

Oggi, al pari delle persone fisiche, gli enti possono essere oggetto di un procedimento penale e possono essere destinatari di sanzioni pecuniarie e interdittive.

### 1.1 Ambito soggettivo del decreto

La responsabilità amministrativa degli enti può essere ravvisata a fronte di alcuni reati commessi (in Italia o all’estero) nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da parte di alcuni soggetti.

Questi ultimi si riconducono a tre categorie:

- persone incaricate di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, dell’ente (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale);
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’ente;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

### 1.2 Ambito oggettivo del decreto (cenni)

I reati in grado di generare la responsabilità amministrativa degli enti (o “reati presupposto”), nel testo originario del decreto, erano originariamente circoscritti alla categoria dei reati contro la Pubblica Amministrazione, contenuti negli articoli 24 e 25 del Decreto.

Oggi, il novero dei reati presupposto include una lunga serie di ipotesi, gradualmente introdotte dalle successive leggi, di seguito indicate in ordine di entrata in vigore.

I reati di cui sarà fatta sintetica menzione in questa sede sono analiticamente illustrati ed esemplificati nel Capitolo n. 2 della Parte Speciale del documento.

1) Legge 23 novembre 2001, n. 409

La Legge n. 409/2001 ha introdotto l’art. 25-bis del Decreto, che considera i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo.

2) Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61

---

<sup>1</sup> Con la legge 29 settembre 2000, n. 300 sono stati ratificati alcuni atti internazionali, che prevedono forme di responsabilità degli enti collettivi, elaborati in base al Trattato sull’unione Europea: a) la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, conclusa a Bruxelles il 26 luglio 1995; b) la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione, conclusa a Bruxelles il 26 maggio 1997; c) la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, firmata a Parigi il 17 dicembre 1997.



Il D.Lgs. n. 61/2002 ha introdotto l'art. 25-ter del Decreto, riferito ai reati societari, quali le falsità nelle comunicazioni sociali, le illegali ripartizione di utili e di riserve, le illecite operazioni sulle azioni o quote sociali, le influenze illecite sull'assemblea dei soci, l'agiotaggio, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

3) Legge 14 gennaio 2003, n. 7

La Legge n. 7/2003 ha introdotto l'art. 25-quater del Decreto, riferito ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.

4) Legge 11 agosto 2003, n. 228

La legge n. 228/2003 ha introdotto l'art. 25-quinquies del Decreto, riferito ai delitti contro gli individui, quali la riduzione o il mantenimento in schiavitù, l'acquisto e alienazione di schiavi, la prostituzione e la pornografia minorile.

5) Legge 18 aprile 2005, n. 62

La Legge n. 62/2005 (c.d. "Legge Comunitaria 2004") ha introdotto l'art. 25-sexies del Decreto, includendo tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa societaria quelli consistenti in "abusi di mercato": abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato.

La stessa legge n. 62/2005 ha introdotto nel Decreto Legislativo n. 58/1998 (o "Testo Unico della Finanza", o "TUF") l'art. 187-quinquies, che prevede le sanzioni del Decreto Legislativo n. 231/2001 nei confronti dell'ente, allorché l'abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato non assuma rilevanza penale, ma degradi ad illecito amministrativo.

6) Legge 28 dicembre 2005, n. 262

La Legge n. 262/2005 (c.d. Legge sul Risparmio) ha integrato il preesistente art. 25-ter del Decreto<sup>2</sup>, includendo nel suo novero l'ipotesi di omessa comunicazione del conflitto di interessi.

7) Legge 9 gennaio 2006, n. 7

La Legge n. 7/2006 ha introdotto l'art. 25-quater.1 del Decreto (successivo all'art. 25-quater e precedente all'art. 25-quinquies) riferito alla mutilazione degli organi genitali femminili (codificata dalla stessa legge del 2006 e introdotta nell'art. 583-bis del codice penale).

8) Legge 16 marzo 2006, n. 146

La Legge n. 146/2006 (nel ratificare la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale) ha previsto la responsabilità degli enti per alcuni reati di criminalità organizzata<sup>3</sup>, qualora assumano tutti i connotati di "transnazionalità" e cioè:

- pena massima non inferiore a 4 anni;

---

<sup>2</sup> L'art 25-ter era stato introdotto nel 2002.

<sup>3</sup> Tra i reati in argomento figurano: l'associazione a delinquere; l'associazione a delinquere di tipo mafioso; l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri; l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; il traffico di migranti e alcune ipotesi di intralcio alla giustizia.



- coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato;
- internazionalità (intesa come commissione del reato in più di uno Stato, o in un solo Stato, ma con una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo in un altro);
- implicazione di un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato.

9) Legge 3 agosto 2007, n. 123

La Legge n. 123/2007 ha introdotto l'art. 25-septies del Decreto, così includendo - tra i reati presupposto - anche i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi, commessi in violazione delle norme in materia salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

10) Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231

Il D.Lgs. n. 231/2007 ("Testo Unico Antiriciclaggio") ha introdotto l'art. 25-octies del Decreto, associando la responsabilità amministrativa societaria anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità di provenienza illecita.

11) Legge 18 marzo 2008, n. 48

La legge n. 48/2008 ha introdotto l'art. 24-bis del decreto, che considera i reati di natura informatica (aggressioni alla riservatezza o alla sicurezza di dati e comunicazioni, falsità nei documenti informatici e frode nei servizi di certificazione della firma digitale).

12) Legge 15 luglio 2009, n. 94

La legge n. 94/2009 ha introdotto l'art. 24-ter del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa societaria per i reati di criminalità organizzata.

Alcuni di questi ultimi (associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso e associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) erano già stati associati alla responsabilità amministrativa societaria nel 2006 (dalla Legge n. 146/2006) ma questa responsabilità era subordinata ai connotati di transnazionalità dei reati (descritti nel sub 8) oggi non più necessari.

Le ipotesi che si possono considerare di nuova introduzione sono quelle di scambio elettorale politico mafioso, di sequestro di persona (a scopo di rapina o estorsione) e di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, vendita, cessione, detenzione e porto di armi.

13) Legge 23 luglio 2009 n. 99

La legge n. 99/2009 ha integrato il preesistente art. 25-bis del Decreto e ha introdotto articoli nuovi nel decreto.

L'art. 25-bis emendato comprende ipotesi relative alla contraffazione di segni distintivi e alla commercializzazione di prodotti con segni falsi.

L'art. 25-bis.1, introdotto *ex novo*, prevede la responsabilità amministrativa degli enti per reati contro l'industria ed il commercio nazionale.

L'art. 25-novies, anch'esso introdotto *ex novo*, prevede la responsabilità amministrativa degli enti per taluni comportamenti adottati in violazione dei diritti d'autore.





14) Legge 3 agosto 2009 n. 116

La Legge 116/2009 ha introdotto l'art. 25-decies del Decreto, che annovera – tra reati presupposto – l'induzione a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci, utilizzabili in un procedimento penale.

Lo stesso reato era già stato individuato come reato presupposto dalla legge n. 146/2006, ma solo nei casi in cui lo stesso reato avesse assunto i connotati di transnazionalità (che sono riepilogati al sub 8).

15) Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121

Il D.Lgs. n. 121/2011 ha inserito nel Decreto l'art. 25-undecies, con il quale il legislatore ha previsto la punibilità degli enti per alcuni illeciti ambientali.

Con la medesima norma, inoltre, sono state introdotte nell'ordinamento italiano due nuove figure di reato (art. 727-bis e art. 733-bis c.p.<sup>4</sup>), alle quali è stata associata la responsabilità amministrativa degli enti.

16) Decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109

Il Decreto Legislativo n. 109/2012 ha introdotto l'art. 25-duodecies del Decreto, che sanziona gli enti per il reato di “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, previsto dall'articolo 22, comma 12-bis D.Lgs. n. 286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione).

17) Legge 6 novembre 2012, n. 190

La Legge n. 190/2012, oltre ad aver modificato alcuni reati previsti dall'art. 25<sup>5</sup> del Decreto, ha integrato lo stesso art. 25 con il nuovo reato di “induzione indebita a dare o promettere utilità” e ha introdotto nell'art. 25-ter del Decreto il reato di “corruzione tra privati”.

18) Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39

Il Decreto Legislativo n. 39/2014 ha inserito nell'elenco dei reati di cui all'art. 25-quinquies del Decreto (reati contro la personalità individuale) la fattispecie di “adescamento di minorenni” (art. 609-undecies c.p.).

19) Legge 15 dicembre 2014, n. 186

La Legge 15 dicembre 2014, n. 186 ha introdotto nel codice penale il nuovo reato di autoriciclaggio (art. 648-ter.1). Il reato è stato contestualmente inserito fra gli illeciti di cui all'art. 25-octies del Decreto<sup>6</sup> quale presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

20) Legge 22 maggio 2015, n. 68

---

<sup>4</sup> Art. 727-bis c.p. “uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette” e art. 733-bis c.p. “distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto”.

<sup>5</sup> Si tratta dei reati di concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) (prima rubricato corruzione per un atto d'ufficio), corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) e dei reati di concussione, corruzione e istigazione alla corruzione commessi dalle persone di cui all'art. 322-bis c.p. (membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri).

<sup>6</sup> L'art. 25-octies del D.Lgs. n. 231/2001 è ora rubricato “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”.



La Legge 22 maggio 2015, n. 68 ha esteso l'elenco dei reati ambientali di cui all'art. 25-undecies del Decreto, introducendo i delitti di "inquinamento ambientale", "disastro ambientale", "delitti associativi aggravati" e "traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività".

21) Legge 27 maggio 2015, n. 69

La Legge 27 maggio 2015, n. 69 ha apportato modifiche ai reati contro la P.A. (art. 25 del Decreto) e al reato di associazione mafiosa (art. 25-ter del Decreto), concernenti principalmente il trattamento sanzionatorio. La legge ha inoltre modificato i reati di false comunicazioni sociali di cui all'art. 24-ter del Decreto.

22) Legge 29 ottobre 2016, n. 199

La Legge 199/2016 ha introdotto l'art. 603-bis c.p. in materia di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" tra i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (ex art. 25-quinquies).

23) Legge 11 dicembre 2016, n. 236

24) La Legge 236/2016, all'art.1, ha introdotto nel codice penale l'art. 601-bis "Traffico di organi prelevati da persona vivente". L'art. 2 della legge ha inoltre integrato tale reato al co. 6 dell'art. 416 c.p. "Associazione per delinquere", fattispecie quest'ultima prevista dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001. Decreto Legislativo 14 aprile 2017, n. 38

Il D.Lgs. 38/2017 ha recepito nell'ordinamento italiano la decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato. Le principali novità introdotte riguardano la revisione dell'art. 2635 c.c. "Corruzione tra privati" con riferimento sia alla corruzione "attiva" che alla corruzione "passiva" e inasprimento del relativo quadro sanzionatorio ex D.Lgs. 231/2001 e l'introduzione nel codice civile del nuovo art. 2635-bis "Istigazione alla corruzione tra privati" e sua integrazione tra le fattispecie rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (con potenziali sanzioni pecuniarie e interdittive).

25) Legge 19 novembre 2017, n. 161

La Legge 161/2017 (cd. "Codice Antimafia") ha integrato l'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001 ("Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare") con due nuove fattispecie (art. 12, co. 3, 3-bis e 3-ter e art. 12, co. 5 del D.Lgs. 286/1998) riconducibili al favoreggiamento all'immigrazione clandestina.

26) Legge 12 dicembre 2017, n. 167

La L. 167/2017, recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea", tra le sue previsioni, ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-terdecies "Razzismo e xenofobia".

In particolare, tale articolo integra il catalogo degli illeciti presupposto della responsabilità amministrativa degli enti con i delitti di cui all'art. 3, co. 3-bis, della L. 654/1975, vale a dire la propaganda, l'istigazione e l'incitamento all'odio o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che si fondino in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o



sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

27) Legge 30 novembre 2017, n. 179

La L. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd. "Whistleblowing"), ha integrato 3 nuovi commi all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, prevedendo determinati requisiti nel sistema di gestione delle segnalazioni.

### 1.3 Sistema sanzionatorio

Il Decreto prevede sanzioni per gli enti nel cui interesse siano stati commessi i reati indicati.

Le sanzioni pecuniarie variano da un minimo di 25.822 euro a un massimo di 1.549.370 euro<sup>7</sup> e vengono fissate dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive sono applicate in ipotesi tassativamente indicate, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive possono consistere:

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

Il tipo e la durata (da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il Decreto prevede, inoltre, uno specifico reato riferito all'eventuale inosservanza delle sanzioni interdittive disposte nei confronti dell'Ente, ossia di trasgressione agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni o misure (art. 23). Ove tale reato sia commesso da un esponente aziendale nell'interesse o a vantaggio dell'ente, il Decreto prevede una concorrente responsabilità amministrativa dell'ente medesimo.

---

<sup>7</sup> Per i reati di abuso di mercato di cui all'art. 25-sexies del D.Lgs. n. 231/2001 la sanzione può essere aumentata fino a dieci volte il profitto o il prodotto conseguito dall'ente a seguito della commissione del reato, se il profitto o il prodotto siano di rilevante entità.



Le sanzioni interdittive possono anche essere applicate in via cautelare nell'ipotesi in cui sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione degli illeciti.

Il giudice può disporre, in luogo dell'applicazione di sanzioni interdittive, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avvenire anche per equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

#### **1.4 Condizioni esimenti**

Il decreto prevede un'esimente per gli enti nel cui interesse siano stati commessi i reati considerati, che è diverso a seconda che l'autore della condotta sia uno dei c.d. soggetti in posizione apicale (con funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, o che esercitino - anche solo di fatto - la gestione ed il controllo dell'ente) o sia uno dei soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente è esclusa se questo è in grado di dimostrare quanto segue:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatisi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo prima indicato.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza, l'esimente si perfeziona in modo più semplice.

L'ente, infatti, deve dimostrare unicamente che il reato non sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatisi.



## 1.5 Caratteristiche raccomandate dei modelli organizzativi

Il decreto legislativo prevede che gli enti, per costruire modelli organizzativi idonei a produrre gli effetti esimenti descritti, possano conformarsi a codici di comportamento “redatti dalle associazioni rappresentative degli enti” e “comunicati al Ministero della Giustizia”, senza osservazioni da parte di quest’ultimo.

Nel caso di Busitalia Sita Nord, l’associazione rappresentativa è Confindustria, che ha emanato linee guida per la costruzione dei modelli, comunicate al competente Ministero.

Per la costruzione dei modelli, le linee guida segnano un percorso che può essere riassunto nelle fasi di seguito descritte:

1. Mappatura delle aree aziendali a rischio.

Si tratta del censimento delle attività svolte e dell’individuazione di quelle nel cui ambito è ritenuta verosimile la commissione dei reati.

2. Valutazione dei controlli esistenti, sotto il profilo dell’attitudine a prevenire i reati indicati dal decreto, e loro eventuale adeguamento.

In merito, Confindustria indica gli elementi essenziali affinché i controlli interni possano essere considerati adeguati a prevenire i reati.

Si tratta di:

- a. un *codice etico*, approvato dal Consiglio di Amministrazione della società;
- b. un *sistema organizzativo*, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- c. un *sistema autorizzativo*, che attribuisca poteri autorizzativi interni e poteri di firma verso l’esterno, in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- d. un sistema di norme (*procedure operative*) ad orientamento delle principali attività aziendali e, in particolare, di quelle a rischio di reato;
- e. un sistema di *controllo di gestione*, che assicuri la verifica dell’impiego efficace ed efficiente delle risorse impiegate;
- f. un *sistema di comunicazione e formazione del personale*, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni societarie e del loro funzionamento.

Con particolare riferimento ai reati colposi considerati dal decreto, circoscritti alla materia della sicurezza sul lavoro e dell’ambiente, le linee guida prescrivono elementi ulteriori, quali:

- g. il *coinvolgimento*, inteso come consultazione preventiva del personale per l’individuazione dei rischi specifici e delle misure idonee a contenerli;
- h. la *gestione operativa* dei rischi per la salute, la sicurezza e l’ambiente, che sia integrata e congruente rispetto alla gestione complessiva dei processi aziendali (ad esempio, la gestione dei rischi per la salute dei lavoratori deve integrarsi con l’organizzazione delle postazioni di lavoro);
- i. il *sistema di monitoraggio*, teso ad assicurare il mantenimento dell’efficacia delle misure di prevenzione adottate.

3. L’istituzione di un *organismo di vigilanza* (di seguito anche “OdV”)



L'OdV è un organismo, la cui composizione auspicabile varia in base all'organizzazione di riferimento, cui sia affidato il compito di vigilare sull'adeguatezza (efficacia e aggiornamento) e sull'osservanza del modello adottato.

4. La previsione di obblighi informativi verso l'OdV.

Il sistema dei controlli interni deve definire obblighi informativi verso l'OdV, in capo ai titolari dei processi e, per taluni aspetti, in capo a tutto il personale.

5. L'adozione di un codice etico, dotato di contenuti minimi, individuati dalle stesse Linee Guida di Confindustria.
6. L'adozione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico e delle procedure previste dal Modello.



## 2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI BUSITALIA - SITA NORD

Sensibile alle moderne esigenze di *compliance* aziendale e conformemente ai consolidati orientamenti della Capogruppo, Busitalia Sita Nord ha deciso di adeguare la sua organizzazione alle sopraggiunte esigenze di prevenzione dei reati.

A tal fine, è stato riesaminato integralmente il sistema organizzativo e di gestione esistente, per valutarne la rispondenza alle predette esigenze preventive.

Successivamente la Società ha provveduto a redigere il presente documento, che descrive ufficialmente il modello organizzativo e di gestione vigente.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato un Organismo (“Organismo di Vigilanza”, o, anche, “OdV”) cui affidare compiti di vigilanza sull’adeguatezza del Modello, che si sostanzia nella verifica, nel corso dell’attività, della capacità del Modello stesso di svolgere le proprie funzioni di prevenzione dei reati, nonché di osservanza del sistema organizzativo esistente.

### 2.1 Genesi del documento

Il presente documento risulta da una sequenza operativa che di seguito viene brevemente illustrata:

- mappatura delle aree aziendali;
- individuazione delle aree a rischio;
- valutazione di adeguatezza dei controlli esistenti;
- individuazione degli adeguamenti da apportare al modello esistente.

Il progetto è stato curato dalla Funzione Audit di Busitalia.

#### 2.1.1 Mappatura delle aree aziendali

La prima fase è consistita nel censimento delle aree aziendali, descritte attraverso il dettaglio dei processi ad esse riconducibili e, per ciascun processo, delle principali attività che lo costituiscono.

#### 2.1.2 Individuazione delle aree a rischio

L’individuazione si è articolata come segue:

- i) ricognizione preliminare delle aree potenzialmente a rischio;
- ii) analisi ed individuazione definitiva delle aree potenzialmente a rischio.

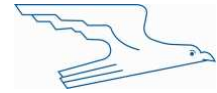
##### *i) Ricognizione preliminare delle aree potenzialmente a rischio*

Le aree aziendali, *output* della prima fase del progetto, sono state riportate in una matrice in cui sono stati altresì mappati tutti gli illeciti previsti dal Decreto.

Tale matrice è stata quindi inviata ai responsabili delle strutture aziendali i quali, per i processi dei quali sono responsabili o nei quali risultano comunque coinvolti, hanno identificato preliminarmente i rischi di reato potenzialmente realizzabili.

##### *ii) Analisi ed individuazione definitiva delle aree a rischio*





Presso tutti i Responsabili di Funzione sono stati organizzati colloqui/interviste, coordinati dalla Funzione Audit di Busitalia, nell'ambito dei quali sono state definitivamente condivise le aree a rischio di reato, attraverso l'individuazione dei processi nei quali si potrebbero verificare i presupposti delle condotte illecite considerate dal Decreto.

L'analisi è stata condotta su ciascuna attività aziendale che compone i processi mappati, con l'assunto che si considera a rischio ogni processo che contenga almeno una attività individuata a rischio delle condotte illecite di cui al Decreto.

A titolo esemplificativo, i processi all'interno dei quali una o più attività necessitano di rapporti diretti o indiretti con la Pubblica Amministrazione sono stati considerati a rischio di corruzione.

### 2.1.3 Valutazione di adeguatezza dei controlli esistenti

Nel corso dei colloqui/interviste dei quali si è fatta menzione nel precedente punto, successivamente alla individuazione delle aree a rischio di reato, è stato richiesto ai titolari di processo di identificare i controlli esistenti e di valutarne l'adeguatezza a prevenire i reati di cui al Decreto.

Nella valutazione è stato considerato che Busitalia ha fondamenti del sistema di controllo interno coerenti con quelli del Gruppo FS.

Tali componenti, nel presente documento, saranno richiamate sia nella Parte Generale sia nella successiva Parte Speciale, in funzione del livello di prevenzione (generale o specifico) che contribuiscono a creare.

### 2.1.4 Individuazione degli adeguamenti da apportare al Modello esistente

Dalle valutazioni di cui al precedente punto 2.1.3 può emergere l'opportunità di adeguamenti dei controlli esistenti, che il competente *management* è chiamato ad attuare.

Gli adeguamenti richiesti, previsti nella Parte Speciale del Modello, assumono connotati imperativi, in quanto indicati nel presente documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'analisi di cui al precedente punto 2.1.2 ha consentito di evidenziare i processi aziendali "sensibili" e i reati astrattamente verosimili per la Società, ossia le condotte illecite che, sia pure a livello teorico, è possibile siano commesse da esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società.

In Busitalia Sita Nord sono state ritenute astrattamente verosimili le seguenti categorie di reati:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e trattamenti illeciti di dati (art. 24-bis del Decreto);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis del Decreto);
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1);
- reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- reati di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);





- reati transnazionali (legge n. 146/2006);
- reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto);
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- induzione al mendacio (art. 25-decies del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto).

L'esame delle attività aziendali, al momento dell'approvazione del presente Modello, ha altresì condotto a ritenere, allo stato, remota la concreta possibilità di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui agli articoli 25-quater.1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) e 25-terdecies (razzismo e xenofobia).

Rispetto a tali reati valgono comunque i principi e le norme di condotta previste dal Codice Etico del Gruppo FS, volte a indirizzare i comportamenti degli esponenti aziendali.

Si evidenzia che, qualora il contesto aziendale di riferimento in cui è stata svolta l'analisi dei rischi trattati nel presente Modello dovesse subire mutamenti, si provvederà alle modifiche e alle integrazioni necessarie.

## 2.2 Finalità del documento

Le finalità del documento rappresentativo del Modello di Busitalia Sita Nord sono:

- a) descrivere le misure di prevenzione dei reati adottate per prevenire la commissione dei reati;
- b) ribadire che Busitalia Sita Nord rifiuta il perseguimento degli interessi aziendali con modalità illecite e sanziona chi agisce in tal senso;
- c) sensibilizzare il personale operante nelle attività a rischio di reato e diffondere principi comportamentali idonei a scongiurarli;
- d) definire flussi informativi verso l'OdV, in grado di realizzare il monitoraggio delle attività a rischio di reato;
- e) prescrivere - con il livello di cogenza proprio di una delibera del Consiglio di Amministrazione - gli adeguamenti da apportare al Modello esistente.

## 2.3 Struttura del documento

Il Modello è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive i controlli "ad ampio spettro", cioè quei controlli generali che, in misura diversa, spiegano effetti preventivi rispetto a tutti i reati elencati dal decreto, quale che sia il processo nel quale potrebbero essere commessi.

I controlli generali tendono ad un clima di *compliance* generale, inducendo a comportamenti etici e trasparenti.

La Parte Speciale del documento è più analitica. Questa descrive i rischi di reato che insidiano i diversi processi e descrive anche le più specifiche espressioni dei controlli generali ritenute in grado di realizzare una prevenzione "mirata".



## 2.4 Destinatari del Modello

Le disposizioni richiamate dal Modello sono destinate ai componenti degli organi societari, al personale dirigente e dipendente di Busitalia Sita Nord, a tutti i collaboratori e a coloro che agiscono in nome e per conto della Società.



### 3. LA SOCIETA'

Busitalia – Sita Nord<sup>8</sup> (di seguito “Busitalia”) opera nel settore del trasporto attraverso l’esercizio di:

- servizi di trasporto su strada di persone o cose, sia pubblico che privato;
- linee di trasporti ferroviari e tranviari pubblici<sup>9</sup>;
- noleggi di mezzi di trasporto, anche nell’ambito di iniziative turistiche;
- rimesse e officine meccaniche e/o di carrozzeria per l’assistenza tecnica e la riparazione di mezzi di trasporto;
- agenzie ed uffici di viaggi, turismo, rappresentanza, trasporto.

Il trasporto pubblico costituisce un mercato regolamentato, nel cui ambito il servizio viene esercitato in base ad accordi stipulati tra imprese di trasporto ed enti locali (Regione, Provincia, Comune).

Busitalia è interamente controllata dalla Capogruppo FS Italiane S.p.A. e detiene, a sua volta, con differenziate quote/azioni del capitale sociale, il controllo di altre Società.

Busitalia adotta una struttura di *corporate governance* articolata secondo il sistema tradizionale<sup>10</sup>.

L’articolazione organizzativa di Busitalia, schematicamente riportata nel grafico che segue, è stata strutturata per rispondere in maniera efficiente ed efficace alle peculiarità del *business* e del contesto nel quale la società opera.

A riporto dell’Amministratore Delegato operano le Strutture Organizzative che curano il *business* della Società e quelle che gestiscono i processi trasversali o di *staff* (risorse umane, amministrazione, *budget* e controllo, legale, sistemi informativi, ecc.).

Due delle Strutture di *business* gestiscono le attività operative nelle regioni in cui la Società opera.

---

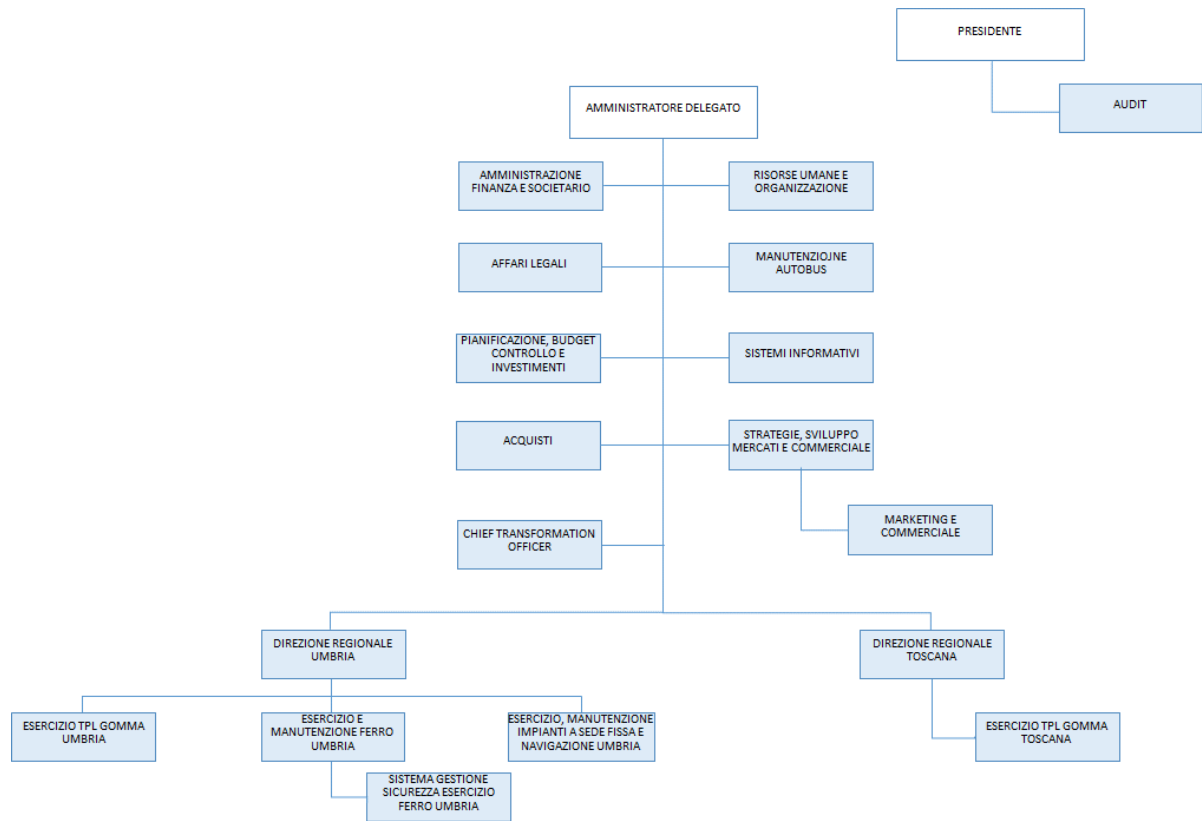
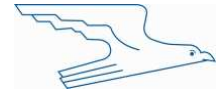
<sup>8</sup> Busitalia nasce da una profonda riorganizzazione di Sita Spa e Sogin Srl, mediante due operazioni consecutive e funzionalmente collegate:

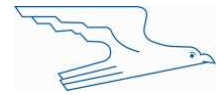
- una fusione inversa di Sogin Srl in Sita Spa;
- una scissione, parziale e non proporzionale, di Sita Spa a favore di “FS Trasporti su Gomma Srl” e di “Sicurezza e Trasporti Autolinee - Sita Sud Srl”, con efficacia dal 23 maggio 2011.

Il 12 luglio 2011 la società “FS Trasporti su Gomma Srl” ha mutato la propria denominazione in “Busitalia – Sita Nord Srl”.

<sup>9</sup> Nel territorio dell’Umbria la Società gestisce anche servizi accessori alla mobilità ed il servizio di trasporto lacuale su nave sulla base di appositi contratti di servizio con i competenti enti pubblici locali.

<sup>10</sup> Il sistema tradizionale prevede che l’Assemblea dei Soci nomini un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale. L’Assemblea nomina, inoltre, una società di revisione, con funzioni di revisione legale dei conti.





## 4. LE COMPONENTI DEL MODELLO

In questa parte del documento sono illustrate le componenti generali del modello organizzativo adottato da Busitalia, che rispondono alle indicazioni di Confindustria contenute nelle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”.

Si tratta di:

1. Codice Etico;
2. sistema organizzativo e normativo;
3. sistema autorizzativo;
4. sistema di pianificazione e controllo;
5. sistema informativo;
6. sistema di comunicazione e formazione del personale;
7. sistema disciplinare;
8. elementi di controllo utili a prevenire reati colposi;
9. Organismo di Vigilanza;
10. altri istituti di vigilanza e garanzia.

Alcune di queste componenti generali del modello sono richiamate nella Parte Speciale del documento per quelle espressioni particolari che realizzano una prevenzione specifica, cioè in corrispondenza di un rischio di reato in un determinato processo.

Ad esempio, del generale sistema organizzativo e normativo di seguito descritto, nella Parte Speciale è spesso richiamata la singola disposizione che realizza la prevenzione di un determinato reato in un processo.

Le altre componenti generali annoverate, pur in assenza di analitici richiami nella Parte Speciale, spiegano effetti virtuosi per la *compliance* aziendale, concorrendo a definire uno scenario complessivo di organizzazione e controllo.

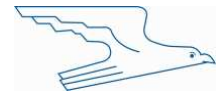
Ad esempio, tra gli istituti di vigilanza e garanzia, di cui al paragrafo 10, figura l'*internal auditing* della Capogruppo, che non è mai richiamato nella Parte Speciale del documento, ma individua un meccanismo di *assurance* generale sul sistema di controllo interno.

### 4.1 Il Codice Etico

Il componente più generale del sistema di controllo di Busitalia va individuato nei principi etici di Gruppo, organicamente raccolti nel Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Codice è dotato dei contenuti indicati da Confindustria e vi rientrano sia principi dall'elevato livello di astrazione (come l'integrità e la responsabilità negli affari) sia precetti comportamentali che evocano situazioni più concrete.

In entrambi i casi, il Codice segna la chiara posizione di intolleranza aziendale verso comportamenti illeciti, ancorché vantaggiosi, e assiste la scelta (del dipendente e dello *stakeholder*) di non eseguire eventuali ordini in tal senso.



Al Codice è stata data ampia diffusione cartacea e informatica (sul sito *intranet* del Gruppo FS e sul sito *internet* della Società) e lo stesso è richiamato in tutti i contratti stipulati dalle società del Gruppo.

## 4.2 Il sistema organizzativo e normativo

### 4.2.1 Elementi del sistema organizzativo e normativo

Busitalia è dotata di un sistema organizzativo e normativo articolato sui seguenti elementi:

- architettura organizzativa (organigramma);
- missioni e aree di responsabilità;
- titolarità delle strutture aziendali;
- disciplina delle attività.

Coerentemente con le linee guida in tema di comunicazione organizzativa adottate nel Gruppo FS, Busitalia ha disciplinato<sup>11</sup> il sistema sopra esposto attraverso le seguenti categorie di disposizioni:

- disposizioni di struttura;
- disposizioni di titolarità;
- norme comportamentali.

Le disposizioni di struttura (che formalizzano le variazioni intervenute nell'assetto organizzativo ed operativo) si declinano come "Disposizioni Organizzative" (DO) e sono emesse dall'Amministratore Delegato, se concernenti variazioni di macrostruttura, dal Presidente, se concernenti variazioni relative alla struttura dell'Audit, e dal responsabile della struttura interessata, se concernenti variazioni di microstruttura<sup>12</sup>.

Le disposizioni di titolarità, che formalizzano la titolarità e la sede di strutture, unità e posizioni, quando riguardano personale dirigente si presentano come Ordini di Servizio sottoscritti dall'Amministratore Delegato<sup>13</sup> (OdS) o, nel caso delle strutture dell'Audit, dal Presidente, quando riguardano personale non dirigente si presentano come Comunicazioni Gestionali sottoscritte dal responsabile della struttura del personale della Società (CoG)<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Comunicazione Organizzativa n. 7/AD del 17 giugno 2016 "Gestione dei documenti organizzativi in Busitalia Sita Nord S.r.l."

<sup>12</sup> Le DO sono trasmesse alla competente struttura della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di FS per la preventiva approvazione se riguardano variazioni organizzative di strutture/unità/posizioni di primo e secondo livello di Busitalia e di primo livello delle società controllate da Busitalia. Se le variazioni organizzative sono relative a processi di staff di Busitalia e delle società controllate, le DO devono essere condivise anche dal Responsabile della competente funzione di Gruppo.

<sup>13</sup> Gli OdS sono trasmessi alla competente struttura della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di FS per la preventiva approvazione qualora riguardino strutture/unità/posizioni di primo e secondo livello di Busitalia e di primo livello delle società controllate da Busitalia. Se le attribuzioni riguardano processi di staff di Busitalia e delle società controllate, gli OdS devono essere condivisi anche dal Responsabile della competente funzione di Gruppo.

<sup>14</sup> Le CoG sono trasmesse alla competente struttura della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di FS per la preventiva approvazione se riguardano attribuzione di titolarità e sede relative a risorse quadro in sviluppo. Se le attribuzioni riguardano processi di staff di Busitalia e della società controllate, le CoG devono essere condivise anche dal Responsabile della competente funzione di Gruppo.



Le norme comportamentali sono formalizzate da Disposizioni di Gruppo (DdG, emesse dalla Capogruppo FS) e Comunicazioni Organizzative (CO)<sup>15</sup> (emesse dalla Società) ed hanno ad oggetto linee guida, indirizzi, politiche, regole di *corporate governance*, procedure operative, istituzioni, modifiche e soppressioni di organismi e comitati.

Nelle norme comportamentali rientrano anche le Procedure Amministrativo Contabili di Gruppo, emesse dal Dirigente Preposto di FS (ai sensi della L. 262/2005), cui si aggiungono le Procedure Amministrativo Contabili aziendali, emesse dal Dirigente Preposto della Società.

La conoscibilità di tutti i documenti sopra individuati è assicurata dalla loro pubblicazione sul sito *intranet* del Gruppo FS e dal loro inoltro (via *e-mail*) a liste di destinatari interessati.

Busitalia, inoltre, ha adottato un Sistema di Gestione per l'Ambiente, la Qualità e la Sicurezza, formalizzato attraverso l'emissione di un manuale che definisce ruoli, responsabilità e modalità di gestione dei principali processi aziendali.

Il sistema di gestione è articolato su vari livelli, dal Manuale Ambiente, Qualità e Sicurezza fino alle procedure operative di dettaglio.

#### 4.2.2 Modello Organizzativo di Gruppo per il governo dei processi trasversali

La Capogruppo FS esercita, nel rispetto delle prerogative di autonomia e di indipendenza di ciascuna società controllata, il coordinamento interfunzionale dei processi trasversali delle società del Gruppo<sup>16</sup>, definendo regole di *governance*, politiche, linee guida, procedure operative e metodologie comuni di Gruppo.

Busitalia recepisce nel proprio sistema normativo interno le regole di *governance*, le politiche, le linee guida nonché le procedure operative e le metodologie comuni di Gruppo definite da FS, provvedendo a declinarle nella propria realtà aziendale, sviluppando, ove necessario, i principi generali stabiliti e regolamentando eventuali peculiarità<sup>17</sup>.

Alla luce di quanto sopra, le Disposizioni di Gruppo che disciplinano i processi trasversali, ove non formalmente recepite ma richiamate in documenti aziendali, quali il presente documento rappresentativo del Modello Organizzativo, sono da intendersi recepite da Busitalia per quanto di competenza e facenti parte del proprio sistema di regole.

Si evidenzia che, nell'ambito delle regole di *governance*, la Capogruppo può prevedere forme di presidio accentrato dei processi di *staff*,

La gestione delle attività accentrate viene effettuata in una logica di *service* ed è regolata mediante specifici contratti infragruppo tra FS e Busitalia.

In questi casi, sulle fasi di processo rientranti nella competenza e nella gestione di Busitalia, la Società mantiene la propria autonomia decisionale e di controllo, anche in ordine alla prevenzione dei rischi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

<sup>15</sup> Le CO relative ai processi di staff sono trasmesse alla competente struttura di Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di FS per la condivisione con il Responsabile funzionale di Gruppo.

<sup>16</sup> Il Modello organizzativo di Gruppo per il governo dei processi trasversali è disciplinato dalla Disposizione di Gruppo n. 203/AD del 9 marzo 2016 "Aggiornamento del Modello organizzativo di Gruppo per il governo dei processi trasversali".

<sup>17</sup> La materia è disciplinata dalla CO di Busitalia n. 3/AD del 12 maggio 2016 "Governo dei Processi Trasversali".



### 4.3 Il sistema autorizzativo

La Società, in linea con le *policy* del Gruppo FS, ha definito un sistema autorizzativo improntato al principio per cui possono assumere impegni verso terzi, in nome o per conto della Società, solo i soggetti muniti di poteri di rappresentanza formalizzati.

Lo Statuto Sociale di Busitalia (art. 21.1) prevede che il potere generale di rappresentare la Società, nei confronti dei terzi ed in giudizio, spetti - disgiuntamente - al Presidente o all'Amministratore Delegato.

Nella delega conferita dal CdA all'Amministratore Delegato rientra la possibilità di nominare - in relazione ai poteri di gestione e di rappresentanza ad esso attribuiti - procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti.

La delega conferita all'amministrazione delegata include l'esercizio delle responsabilità inerenti la figura di "Datore di Lavoro" ai sensi della legislazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (con facoltà di operare nella più ampia autonomia e senza limiti di importo) e di "Titolare del trattamento dei dati personali" ai sensi della legislazione in materia di *privacy*.

La rappresentanza esterna della Società, coerentemente con le *policy* del Gruppo FS<sup>18</sup>, è delegata attraverso l'attribuzione di:

- poteri di rappresentanza relativi a singoli affari;
- poteri di rappresentanza permanente ad assumere impegni con terzi, attribuibili in relazione all'esercizio di responsabilità durature nell'organizzazione aziendale.

Per quanto riguarda i poteri di rappresentanza permanente, il conferimento delle procure percorre le seguenti fasi:

- definizione di una proposta di conferimento delle procure e di una lettera di comunicazione dei poteri (contenente raccomandazioni per il loro esercizio);
- riscontro degli aspetti legali dei poteri di rappresentanza proposti;
- gestione degli aspetti attuativi del conferimento;
- trasmissione all'interessato della lettera di comunicazione dei poteri;
- accettazione dei poteri conferiti da parte del nuovo procuratore;
- trasmissione della procura alla struttura amministrativa competente, per consentire il controllo di coerenza tra gli impegni assunti dai procuratori ed i poteri loro conferiti.

### 4.4 Sistema di pianificazione e controllo

La pianificazione ed il controllo della gestione aziendale sono realizzati attraverso due strumenti principali, riferiti a diversi orizzonti temporali:

---

<sup>18</sup> Gli indirizzi della Capogruppo in materia sono contenuti nella Disposizione di Gruppo n. 3/AD del 1 luglio 2002 "Politica del Gruppo in materia di poteri di rappresentanza esterna" e nella Disposizione di Gruppo n. 4/AD del 1 luglio 2002 "Normativa di Gruppo per il conferimento, gestione e revoca delle procure attinenti poteri di rappresentanza permanente", integrate dalla Disposizione di Gruppo n. 173/AD del 14 maggio 2014 "Integrazione della Politica di Gruppo in materia di poteri di rappresentanza esterna". In aderenza a tali indirizzi, la Società ha individuato le strutture/unità organizzative aziendali coinvolte nel processo di conferimento, gestione e revoca delle procure attinenti poteri di rappresentanza permanente.





- la pianificazione ed il monitoraggio (di medio-lungo termine);
- la programmazione e il controllo (di breve termine).

La pianificazione esprime le strategie aziendali, in coerenza con i piani strategici del Gruppo FS, attraverso la definizione delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi di medio lungo termine.

Il successivo monitoraggio dei risultati raggiunti si conclude con la loro presentazione al Vertice Aziendale.

Nella programmazione, coerentemente con gli obiettivi di medio e lungo periodo, viene definito l'impiego delle risorse a breve termine. Il successivo controllo di gestione serve a valutare gli scostamenti dei risultati dalle previsioni e quindi fornire *feedback* al Vertice Aziendale.

Alla programmazione ed al controllo, nel presente documento, è stato riconosciuto un ruolo particolarmente significativo nella prevenzione dei reati. Pertanto, di seguito, si riporta una breve descrizione della loro articolazione.

a) La programmazione

La programmazione trova espressione nella definizione del *budget* della Società e nel suo aggiornamento attraverso riprevisioni effettuate con cadenza trimestrale.

La definizione del *budget* (e delle successive riprevisioni) è strutturata attraverso l'attribuzione di costi e ricavi (per natura) alle diverse linee di business, aggregando quindi gli stessi dati per unità elementari di controllo, coincidenti con le Strutture Organizzative.

Ciascuna Struttura Organizzativa al suo interno definisce il proprio budget con il livello di dettaglio necessario alla programmazione delle attività gestite.

b) Il controllo

L'attività di controllo avviene sia mensilmente, per la verifica degli scostamenti tra consuntivo e budget, sia trimestralmente, per l'elaborazione delle riprevisioni a finire. Tale processo è finalizzato a fornire informazioni al Vertice sugli scostamenti tra gli obiettivi pianificati ed i risultati conseguiti.

L'*output* del controllo è costituito da documenti di sintesi (basati su indici e diagrammi), che rappresentano l'andamento dei principali fenomeni gestionali e contengono eventuali proposte di azioni correttive utili ad avvicinare i risultati agli obiettivi.

## 4.5 Il sistema informativo

La Società è dotata di un sistema informativo che concorre al tracciamento delle operazioni compiute, all'integrità dell'informazione, all'osservanza delle disposizioni vigenti, al rispetto dei livelli autorizzativi e decisionali.

Si tratta di risultati associabili a molteplicità di accorgimenti adottati sul principale strumento del sistema informativo: il circuito informatico.

Tra questi:

- la tutela dalle intrusioni;
- la profilazione degli accessi;



- la tracciabilità degli accessi e delle modifiche;
- l'immodificabilità dei "dati di base";
- la conservazione dei dati;
- le garanzie sulle interfacce che veicolano informazioni da un sistema all'altro;
- i percorsi approvativi disegnati in base ai livelli decisionali individuati e alle deleghe;
- la modulabilità, in base alle esigenze, dei livelli aggregativi delle informazioni.

#### 4.6 Il sistema di comunicazione e formazione del personale

La Società gode di un sistema di comunicazione interna al Gruppo FS, veicolata dai sistemi informatici, che assicura la diffusione capillare di molteplici messaggi.

Infatti, il sito *intranet* del Gruppo FS<sup>19</sup> assicura la diffusione di principi e valori, delle più importanti evoluzioni di legge, della normativa e dell'organizzazione interna, dei principali traguardi raggiunti dalle società del Gruppo.

Oltre ai supporti comunicativi propri del Gruppo FS, la Società utilizza sistemi informatici che - a prescindere dalle esigenze per i quali sono stati implementati - realizzano la diffusione di informazioni e contribuiscono ad un generale clima di controllo e trasparenza.

È il caso, ad esempio, del programma informatico "BOARD", che costituisce un sistema di *data warehouse* nel quale confluiscono dati ed informazioni provenienti dai principali *hardware* e *software* utilizzati nei processi aziendali.

Inoltre, la Società sta implementando il sistema SAP, che aumenterà il livello di trasparenza delle operazioni, veicolando informazioni tra i diversi livelli decisionali (in senso verticale) e tra le diverse funzioni interessate alle stesse operazioni (in senso orizzontale).

La politica comunicativa adottata da Busitalia, coerentemente con la politica del Gruppo FS, vede come cruciale l'esigenza di diffondere la cultura del controllo.

Infatti, nella comunicazione istituzionale ai dipendenti sono individuabili almeno due elementi di significativo rilievo in tal senso:

- la diffusione cartacea del Codice Etico e la sua pubblicazione sul sito *internet* di Busitalia e sulla *intranet* del Gruppo FS;
- la pubblicazione, sul sito *intranet* del Gruppo FS, di tutte le norme interne vigenti.

Inoltre, il competente *management* provvederà a pubblicare, sul sito *intranet* del Gruppo FS, il presente documento rappresentativo del modello organizzativo della Società e i successivi aggiornamenti, dandone segnalazione al personale.

Relativamente alla formazione del personale, ad essa è riconosciuta una forte valenza per la prevenzione dei reati.

Busitalia promuove la sensibilizzazione e la formazione del personale sui principi e i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e del Modello di Organizzazione e Gestione della Società.

---

<sup>19</sup> Non hanno accesso alla *intranet* di Gruppo gli autisti e gli operai.



La formazione si propone di far acquisire, consolidare e aggiornare le conoscenze sulla materia, trasferire le motivazioni che hanno portato all'adozione del Modello Organizzativo nella Società e rendere consapevoli i destinatari delle conseguenze derivanti dai loro comportamenti.

La formazione è indirizzata a tutto il personale e ha ad oggetto i principali contenuti della normativa di riferimento, i reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti - con particolare approfondimento dei rischi più verosimili per la Società - e il modello di prevenzione dei reati.

La Società, inoltre, adempie agli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## 4.7 Il sistema disciplinare

Le violazioni delle norme e prescrizioni previste dal Modello, incluse le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, sono valutate ai fini dell'applicazione di sanzioni disciplinari, da attuarsi ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge e delle corrispondenti disposizioni derivate dai Contratti Collettivi relativi alla tipologia del personale interessato.

Altresì, costituisce violazione del presente Modello, il mancato rispetto delle disposizioni riportate in materia di Whistleblowing dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato».

Pertanto sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dei segnalanti, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

### **Misure nei confronti dei dipendenti**

L'elenco delle possibili violazioni del Modello, graduate secondo un ordine crescente di gravità, è il seguente:

1. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che costituiscono mancanze lievi;
2. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che costituiscono inosservanze di minor rilievo, in quanto non hanno causato danno alla Società;
3. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che costituiscono inosservanze di rilievo, in quanto hanno causato danno alla Società;
4. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che costituiscono inosservanze gravi o che hanno causato un danno grave alla Società;
5. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che determinano la commissione di uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Ai fini della valutazione della gravità delle violazioni sono tenute in considerazione: le concrete modalità di realizzazione della violazione; l'intenzionalità del comportamento e il grado di colpa; le funzioni/mansioni dell'autore della violazione in ambito aziendale; il comportamento dell'autore della violazione prima e dopo la realizzazione della stessa; la circostanza che la violazione abbia provocato un grave danno alla Società ovvero l'abbia esposta ad un



procedimento per responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto; altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Ai dipendenti sono comminabili le sanzioni previste dal R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 “Regolamento contenente disposizioni sullo stato giuridico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione”, applicabile al personale di Busitalia, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell’infrazione.

Si tratta di:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) proroga del termine (per l’aumento dello stipendio);
- e) retrocessione;
- f) licenziamento.

La sanzione di cui al punto a) è comminabile per le violazioni indicate al precedente punto 1.

La sanzione di cui al punto b) è comminabile per le violazioni indicate al precedente punto 2.

La sanzione di cui ai punti c) è comminabile per le violazioni indicate al precedente punto 3.

Le sanzioni di cui ai punti d) ed e) sono comminabili per le violazioni indicate al precedente punto 4.

La sanzione di cui al punto f) è comminabile per le violazioni indicate al precedente punto 5.

Il procedimento disciplinare è regolato dalle norme del CCNL di riferimento.

#### **Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione del Modello da parte dei Dirigenti, sono applicabili le seguenti sanzioni nel rispetto del principio di proporzionalità, avuto riguardo alla gravità dell’infrazione commessa:

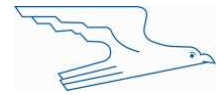
- richiamo: per le violazioni del Modello di lieve entità;
- licenziamento con preavviso: laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da comportare la risoluzione del rapporto di lavoro;
- licenziamento senza preavviso: laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità di particolare rilievo, tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro.

Il procedimento per l’applicazione delle sanzioni è regolato dalle norme del CCNL.

#### **Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

La violazione del Modello da parte di Amministratori e Sindaci va segnalata senza indugio all’OdV dal soggetto che la rileva.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori, l’OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.



Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede ad assumere, sentito il Collegio Sindacale, una delle seguenti iniziative tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazione nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dei poteri delegati o dell'incarico affidato;
- convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società e al ristoro dei danni patiti. Nel caso in cui le violazioni del Modello siano ritenute tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'amministratore ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea per deliberare in merito alla eventuale revoca dell'amministratore.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV ne informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per le valutazioni di competenza e affinché si proceda tempestivamente a convocare, sulla scorta di quanto previsto dalla legge e dallo Statuto, l'assemblea degli azionisti, che potrà deliberare la revoca per giusta causa nel rispetto della disciplina di cui all'art. 2400, comma 2, c.c.

#### **Misure nei confronti di fornitori e partner**

Nei contratti con i fornitori e i *partner* devono essere previste specifiche clausole contrattuali che disciplinino la conseguenza delle violazioni del Modello (ad es. risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto).

#### **4.8 Elementi di controllo utili a prevenire reati di origine colposa**

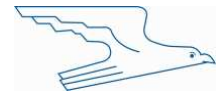
Si tratta di elementi segnatamente riferiti al mantenimento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e alla tutela dell'ambiente, che possono essere sintetizzati nei seguenti:

- coinvolgimento del personale nell'individuazione di rischi legati alla sicurezza sul lavoro e della tutela ambientale e delle idonee misure di prevenzione;
- gestione operativa finalizzata ad integrare la gestione dei processi aziendali con la gestione della sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente;
- monitoraggio, inteso come osservazione costante per appurare l'efficacia delle misure di prevenzione in essere rispetto ai rischi sulla sicurezza e sull'ambiente nei luoghi di lavoro.

#### **4.9 Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione di Busitalia ha nominato un Organismo di Vigilanza per gli effetti esimenti di cui al Decreto (di seguito "OdV" o "organismo").

Le caratteristiche organizzative e strutturali dell'OdV (tra le quali, modalità di nomina, durata in



carica, riunioni, voto e delibere, ecc.) sono precisati in uno statuto, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Busitalia.

All'OdV sono attribuiti i poteri e le responsabilità necessari a svolgere le funzioni di vigilanza previste dal Decreto al fine di realizzare gli effetti esimenti di cui all'art. 6 del Decreto stesso.

Di seguito, sono descritti i principali aspetti relativi alla costituzione ed al funzionamento dell'organismo.

*a. Nomina, composizione e cessazione*

La nomina dell'OdV, ivi compresa l'individuazione del Presidente, è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV di Busitalia Sita Nord è un organo a composizione plurisoggettiva, composto da:

- a) un professionista esterno al Gruppo dotato di alte e specifiche competenze nella materia, con funzioni di presidente;
- b) il Responsabile della Funzione Audit della Società;
- c) un componente esterno al Gruppo dotato delle necessarie competenze giuridiche.

I componenti dell'Organismo restano in carica tre anni e possono essere rieletti.

La cessazione dalla carica può essere determinata da rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo.

La rinuncia può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La decadenza si verifica al venire meno di uno dei requisiti di eleggibilità, che il membro è tenuto a comunicare al Consiglio di Amministrazione (informandone l'OdV).

La revoca può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, soltanto per giusta causa.

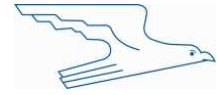
*b. Responsabilità e poteri*

Le responsabilità dell'organismo, formalizzate dal suo statuto, sono di seguito riepilogate:

- ricognizione e aggiornamento delle attività aziendali "a rischio di reato" (nelle quali è possibile la commissione di illeciti cui sono associate le sanzioni previste dal Decreto);
- valutazione dei controlli interni rispetto all'esigenza di prevenire i reati;
- elaborazione delle proposte di adeguamento e aggiornamento del Modello;
- verifica dell'osservanza delle disposizioni richiamate dal documento rappresentativo del Modello o emanate in attuazione dello stesso;
- gestione delle informative destinate all'OdV provenienti dagli organi sociali e dal *management*;
- gestione delle segnalazioni destinate all'OdV;
- cura della reportistica periodica ai soggetti a cui l'OdV è tenuto a riferire.

Ai fini dell'adempimento alle responsabilità attribuite e sopra elencate all'OdV sono riconosciute le seguenti prerogative:





- a) disciplinare mediante un regolamento interno gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività operativa;
- b) accedere ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite ai sensi del Decreto;
- c) ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario, osservando le procedure interne - in quanto compatibili con l'autonomia e l'indipendenza proprie dell'Organismo - previste per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- d) disporre che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni e i documenti loro richiesti, necessari allo svolgimento delle attività istituzionali dell'Organismo;
- e) disporre anche ispezioni "a sorpresa", ovvero senza preavvisare le strutture aziendali interessate dalla verifica, se ritenuto opportuno per lo svolgimento dei propri compiti.

*c. Requisiti*

L'OdV di Busitalia Sita Nord è in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione richiesti dalla legge e dalle Linee Guida di Confindustria.

Lo Statuto dell'OdV, a garanzia dell'indipendenza dei suoi membri, prevede la sussistenza in capo agli stessi dei seguenti requisiti:

- non avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori della Società;
- salvo che per l'espletamento di funzioni di audit e/o di membro del Collegio Sindacale, non essere legati, a qualsivoglia titolo o in qualsiasi modo, alla Società da interessi o rapporti economici (es. partecipazioni azionarie, rapporti di fornitura di beni e servizi, rapporti di consulenza), né essersi trovati nelle predette condizioni nei tre anni precedenti la nomina;
- non essere legati a società controllate e/o controllanti da interessi o rapporti economici, ritenuti rilevanti dal CdA;
- non essere membro di un Organismo di Vigilanza di società controllate e/o controllanti;
- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato, anche con sentenza non definitiva, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; la sentenza di patteggiamento è da considerarsi equivalente ad una sentenza di condanna;
- non avere riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dagli articoli 24 e seguenti del Decreto; la sentenza di patteggiamento è da considerarsi equivalente ad una sentenza di condanna;
- non essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati previsti dagli articoli 24 e seguenti del Decreto;
- non avere riportato una condanna, anche non definitiva, alla pena della reclusione;
- per un reato contro il patrimonio, la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, l'ordine pubblico, per un delitto doloso contro la personalità individuale, per un reato societario, tributario o per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267; la sentenza di patteggiamento è da considerarsi equivalente ad una sentenza di condanna.



L'Organismo, per l'espletamento delle sue funzioni, agisce in piena autonomia e le sue attività non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

Inoltre, al fine di garantirne la piena operatività, l'OdV gode di autonomia finanziaria e logistica.

I membri dell'OdV sono dotati di adeguata professionalità, essendo scelti tra soggetti particolarmente qualificati e con esperienza in materie giuridiche, o nell'esercizio di attività di amministrazione o di controllo, ovvero in compiti direttivi presso società di capitali, enti pubblici o pubbliche amministrazioni, o nell'esercizio di attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo (in materie giuridiche, economiche e finanziarie).

La continuità d'azione dell'Organismo è assicurata dal supporto operativo dalla SO Audit di Busitalia Sita Nord, che garantisce l'esecuzione delle verifiche e le attività di segreteria tecnica.

*d. Reporting nei confronti degli organi societari e del Vertice Aziendale*

L'OdV, semestralmente, riferisce al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale circa gli esiti delle verifiche svolte nel periodo di riferimento e circa eventuali proposte di adeguamento del Modello.

A prescindere dai summenzionati obblighi informativi, l'OdV riferisce con immediatezza all'Amministratore Delegato relativamente a violazioni del Modello accertate o tali da generare l'opportunità di determinazioni urgenti.

Annualmente l'OdV presenta il piano delle attività al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

L'OdV incontra almeno una volta all'anno il Collegio Sindacale per uno scambio di informazioni sulle materie di reciproco interesse.

*e. Flussi informativi nei confronti dell'OdV*

Nel presente documento sono definiti obblighi informativi verso l'OdV, al fine di agevolare l'attività di vigilanza.

I flussi informativi verso l'OdV sono pensati affinché questo sia sempre in condizione di monitorare il controllo esercitato dal *management* operativo, nei processi in cui esistono rischi di reato.

In altri termini, l'OdV deve avere informazioni sufficienti ad esercitare un controllo "di secondo livello".

Qualora lo ritenga necessario, l'Organismo ha facoltà di richiedere informazioni e documenti tali da permettere verifiche dirette (o controlli di "primo livello") sull'osservanza del Modello, sia da parte dei soggetti in posizione apicale, sia da parte dei soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

Inoltre, per chiunque vige l'obbligo di riferire ogni notizia acquisita su comportamenti disallineati rispetto alle previsioni del Modello.

Il Legislatore ha approvato la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza





nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» (c.d. “Legge su Whistleblowing”), la quale ha definito:

- gli aspetti di tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (anche con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nella legge si ribadisce inoltre che la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte effettuata dal dipendente-segnalante debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono essere inviate:

- mediante corrispondenza postale a mezzo posta ordinaria, all'indirizzo “Busitalia Sita Nord S.r.l. – Organismo di Vigilanza c/o Funzione Audit – Viale dei Mille, 115 – 50131 Firenze”;
- via e-mail, all'indirizzo [organismodivigilanza@fsbusitalia.it](mailto:organismodivigilanza@fsbusitalia.it).

Sul punto si rinvia alla “procedura sulla gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza”, allegata alla Parte Generale del Modello e che costituisce parte integrante dello stesso.

L'inadempimento degli obblighi informativi di cui al presente documento costituisce una violazione del Modello organizzativo.

#### *f. Raccolta e conservazione delle informazioni*

Presso l'OdV è conservata, per un periodo minimo di dieci anni, copia (informatica o cartacea) dei documenti relativi alle sue attività operative.

L'accesso all'archivio è consentito ai componenti dell'OdV e al personale che opera su incarico dello stesso organismo.

L'accesso da parte di soggetti diversi deve essere preventivamente autorizzato dall'OdV e deve svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

#### *g. Riunioni*

L'OdV si riunisce con la frequenza necessaria a svolgere le sue funzioni e, comunque, almeno tre volte l'anno.



Le riunioni sono convocate dal Presidente o su richiesta di almeno due membri dell'OdV.

Il Presidente del CdA, l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la società di revisione possono in qualsiasi momento chiedere una convocazione al Presidente.

#### 4.10 Altri istituti di vigilanza e garanzia

Il Modello di organizzazione e gestione di Busitalia è costituito anche da organi aziendali (o del Gruppo FS) con funzioni consultive, di indirizzo o di controllo, che possono essere raccolti nella generica locuzione di "istituti permanenti".

Gli istituti permanenti utili a prevenire i reati di cui al Decreto sono di seguito annoverati.

*a. Comitati di Direzione*

Con Comunicazioni Organizzative n. 3/AD e n. 4/AD del 5 giugno 2013 sono stati istituiti due Comitati di Direzione<sup>20</sup> a presidio rispettivamente del *business* del trasporto pubblico locale e del *business* dei servizi sostitutivi del treno.

Entrambi i Comitati hanno il compito di definire gli obiettivi di *business* dell'anno e di presidiare i processi di governo aziendale nelle aree ad essi assegnate.

Essi, inoltre, monitorano l'andamento dei progetti di investimento di rilevanza strategica e svolgono periodici esami dei sistemi di gestione aziendali.

*b. Funzione Audit*

La Funzione Audit costituisce una funzione obiettiva e indipendente di *assurance*, cioè di valutazione del sistema di controllo interno della Società.

Il sistema di controllo è valutato rispetto alla sua attitudine a perseguire l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali, la conformità a leggi e regolamenti, la tutela del patrimonio e la correttezza dell'informazione interna ed esterna.

Busitalia si è dotata di un'autonoma funzione Audit.

Quest'ultima assicura anche supporto all'Organismo di Vigilanza della Società, assicurando le verifiche richieste.

*c. Dirigente preposto*

La legge n. 262 del 28 dicembre 2005, "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari" ha introdotto l'art. 154-bis del D.Lgs. n. 58/1998 (c.d. "Testo Unico della Finanza" o "TUF"), prevedendo – per le società quotate<sup>21</sup> – la nomina di un "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari" (di seguito "Dirigente Preposto" o "DP").

Presso la Capogruppo è stata istituita la figura del Dirigente Preposto.

---

<sup>20</sup> La composizione dei due Comitati è stata modificata rispettivamente con CO n. 1/AD e n. 2/AD del 29 aprile 2014.

<sup>21</sup> A seguito dell'emissione di strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati, FS SpA è rientrata nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 58/1998, avendo assunto la qualifica di "ente di interesse pubblico".



Anche il CdA di Busitalia ha voluto istituire il Dirigente Preposto (sebbene tale figura non risulti obbligatoria per la Società in base alla normativa summenzionata), individuandolo nel responsabile della Direzione Amministrazione, Finanza e Societario.

Il DP ha la responsabilità di attestare, con apposita relazione da sottoscrivere congiuntamente all'Amministratore Delegato:

- l'adeguatezza delle procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio (e ove previsto, del bilancio consolidato);
- l'effettiva applicazione delle procedure nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti di bilancio;
- la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili;
- l'idoneità dei bilanci a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società.

Il DP della Capogruppo dispone di adeguati poteri e mezzi tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni.

Ad esempio, ha la facoltà di:

- predisporre procedure amministrativo-contabili standard di Gruppo (c.d. "PAC/G");
- richiedere alle controllate di predisporre procedure interne o matrici di controllo, se utili alla migliore integrazione dei processi di Gruppo.

Il 25/11/2015 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Regolamento del DP, che disciplina i compiti, le responsabilità e le modalità di relazione del DP con gli organi e le strutture della Società e delle controllate di Busitalia.

*d. Comitato Etico*

La Società ha istituito un Comitato Etico, con il fine di agevolare l'integrazione dei principi sanciti dal Codice Etico del Gruppo FS nei processi decisionali, di verificare la conformità dei comportamenti a questi principi e di segnalare alle strutture competenti eventuali elementi di disallineamento dei processi aziendali rispetto al Codice Etico.

*e. Comitato Investimenti*

La Società ha istituito un proprio Comitato Investimenti (con CO n. 2/AD del 16 marzo 2016) con funzioni consultive dell'Amministratore Delegato in tema di investimenti e disinvestimenti.

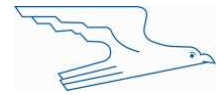
Il Comitato è un organo consultivo dell'Amministratore Delegato e fornisce indirizzi e pareri in materia di investimenti e disinvestimenti di rilevanza.

In particolare il Comitato formula pareri di conformità (strategica ed economico-finanziaria) delle iniziative, valida l'elenco degli investimenti e disinvestimenti rilevanti, segue l'evoluzione del piano e propone eventuali azioni correttive nella sua esecuzione.



## **PARTE GENERALE ALLEGATO**

# **Procedura sulla gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**



## 1. Premessa

Al fine di garantire l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione di Busitalia Sita Nord S.r.l., la Società promuove l'invio di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, in quanto utili ai fini della prevenzione dei comportamenti che non risultino allineati al Modello ovvero ne minino l'efficacia.

## 2. Finalità

La presente procedura ha lo scopo di individuare i canali informativi per la trasmissione di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e di disciplinare la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni.

La procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione di Busitalia Sita Nord.

## 3. Ambito di applicazione

La presente procedura si applica ai destinatari del Modello di Organizzazione e Gestione di Busitalia Sita Nord.

## 4. Responsabilità e oggetto della segnalazione

Coloro che siano venuti direttamente a conoscenza della violazione o elusione fraudolenta delle regole previste dal Modello di Organizzazione e Gestione di Busitalia Sita Nord sono tenuti a segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

## 5. Modalità di segnalazione

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

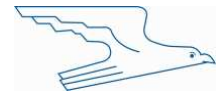
- mediante corrispondenza postale all'indirizzo "Busitalia Sita Nord S.r.l. – Organismo di Vigilanza c/o Funzione Audit – Viale dei Mille, 115 – 50131 Firenze";
- mediante e-mail all'indirizzo "organismodivigilanza@fsbusitalia.it".

La Società predilige ed incoraggia la trasmissione di segnalazioni sottoscritte dal segnalante, tuttavia sono prese in considerazione anche le segnalazioni in forma anonima ma esclusivamente allorché le stesse presentino i requisiti previsti nel successivo paragrafo 6 "Contenuto della segnalazione".

## 6. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni, siano esse sottoscritte o anonime, sono prese in considerazione dall'Organismo di Vigilanza per i successivi accertamenti e/o verifiche solo ed esclusivamente laddove:

- contengano fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- abbiano un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato;
- riferiscano fatti ed elementi riscontrabili;
- non siano palesemente diffamatorie.



Il segnalante deve fornire elementi utili affinché l'Organismo di Vigilanza sia in grado di procedere alle dovute ed appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, è disponibile in allegato alla presente procedura una "Scheda di segnalazione", contenente gli elementi oggetto di comunicazione.

## **7. Gestione delle segnalazioni**

### **7.1 Ricezione, istruttoria e accertamento**

Le segnalazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza sono ricevute e trattate esclusivamente dai componenti dell'Organismo o dal personale che svolge il servizio di segreteria tecnica dell'Organismo.

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede, in via preliminare, a verificare la sussistenza degli elementi previsti nel precedente paragrafo 6 "Contenuto della segnalazione".

Qualora non riscontri la sussistenza degli elementi previsti, l'OdV conclude l'istruttoria con l'archiviazione della segnalazione.

In caso di esito positivo della verifica dei requisiti previsti, l'Organismo di Vigilanza adotta opportune iniziative volte ad accertare i fatti denunciati.

In particolare, l'OdV può chiedere riservatamente al segnalante, nel caso di segnalazioni sottoscritte, ulteriori informazioni su quanto denunciato e/o procedere ad attivare le verifiche utili a riscontrare il contenuto della segnalazione.

Qualora dai risultati delle attività di verifica sia riscontrata la violazione delle regole previste dal Modello di Organizzazione e Gestione, l'OdV, in conformità alle previsioni del proprio Statuto, riferisce agli organi della Società preposti.

Ove le segnalazioni non siano di stretta pertinenza dell'OdV ma attengano a violazioni del Codice Etico del Gruppo FS l'OdV le trasmette al Comitato Etico di Busitalia Sita Nord.

### **7.2 Tutela del segnalante**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza e il personale che svolge il servizio di segreteria tecnica dell'Organismo sono tenuti alla riservatezza in merito alla segnalazione ricevuta.

In caso di segnalazione sottoscritta, l'OdV, nell'ambito giuridico allo stesso concesso, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nell'attivare le eventuali fasi di verifica, l'Organismo mantiene la riservatezza sull'identità del segnalante espungendo i relativi dati dalla segnalazione, salvo che non sia assolutamente indispensabile per l'esecuzione della verifica.

Le attività di verifica volte a riscontrare la fondatezza dei fatti segnalati devono essere condotte nella massima riservatezza, anche con riferimento alle origini che hanno dato avvio all'attività.



La Società garantisce che non siano adottati e posti in essere provvedimenti e comportamenti ritorsivi, collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, aventi effetti sulle condizioni del rapporto intrattenuto dal segnalante con la Società.

#### **8. Archiviazione della documentazione**

L'Organismo di Vigilanza garantisce la tracciabilità dell'intero processo di gestione della segnalazione (ricezione, istruttoria, verifica e accertamento) mediante l'archiviazione esclusivamente cartacea con modalità idonee a garantire la riservatezza, anche rispetto ad accessi indebiti, oltre che della segnalazione anche di tutta la documentazione a supporto delle scelte dell'Organismo nell'espletamento delle proprie funzioni.

Per l'archiviazione della documentazione l'Organismo utilizza un apposito protocollo cartaceo.

La documentazione archiviata in formato cartaceo è conservata per un periodo di otto anni.

#### **9. Protezione dei dati personali**

In conformità alle disposizioni previste dal Regolamento Europeo n. 679/2016, i dati personali del segnalante e le informazioni da esso fornite saranno trattati per le finalità connesse all'espletamento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza di cui al D.Lgs. n. 231/2001, nei modi e nei limiti necessari per perseguire tali finalità, dalla Società Busitalia Sita Nord S.r.l. e da persone all'uopo nominate Responsabili e Incaricate del trattamento.

Tutti i soggetti, come sopra individuati, che, operando presso l'Organismo di Vigilanza di Busitalia Sita Nord S.r.l. o in relazione alle funzioni svolte, verranno a conoscenza, a qualsiasi titolo, delle segnalazioni o del contenuto delle stesse sono tenuti alla più assoluta riservatezza sui dati personali, le informazioni e le notizie acquisite al riguardo.

I soggetti di cui sopra si impegnano ad adottare ogni idonea misura di sicurezza atta ad impedire a soggetti terzi non autorizzati di venire a conoscenza delle informazioni trattate.

Gli stessi soggetti si impegnano, altresì, a ridurre al minimo l'utilizzazione di dati personali, in modo da escludere il loro trattamento quando non necessario.

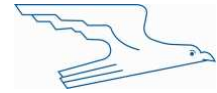
#### **10. Allegato: Scheda di segnalazione.**



ALLEGATO

<b>Scheda di Segnalazione all'Organismo di Vigilanza di Busitalia Sita Nord S.r.l.</b>	
<b>Segnalante</b>	
Generalità	
Posizione ricoperta e funzione svolta nella Società/Rapporti intrattenuti con la Società	
<b>Fatti oggetto di Segnalazione*</b>	
Descrizione	
Riferimenti di tempo e di luogo	
Generalità o altri elementi idonei ad identificare il soggetto o i soggetti che hanno compiuto i fatti oggetto di segnalazione	
Altri soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione	
Elementi utili a riscontrare la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione	
Documenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione	
<b>Informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento Europeo n. 679/2016</b>	
<p>Ai sensi del Regolamento Europeo n. 679/2016, Busitalia Sita Nord S.r.l., con sede in Roma, Piazza della Croce Rossa 1, in qualità di Titolare del trattamento dei dati, La informa che i Suoi dati e le informazioni da Lei fornite saranno trattati per le finalità connesse all'espletamento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) di cui al D.Lgs. n. 231/2001.</p> <p>Qualora la segnalazione non sia di stretta pertinenza dell'OdV ma attenga a violazioni del Codice Etico del Gruppo FS, La informiamo fin d'ora che la stessa sarà trasmessa al relativo Comitato Etico di Busitalia Sita Nord S.r.l. per gli accertamenti conseguenti.</p> <p>I Suoi dati personali saranno trattati con modalità cartacee ed informatiche, nel rispetto del principio di necessità, da persone che, operando presso l'OdV di Busitalia Sita Nord S.r.l. o in relazione alle funzioni svolte, sono state nominate Responsabili e Incaricate del trattamento.</p> <p>A conclusione dell'istruttoria la documentazione eventualmente contenente i Suoi dati sarà conservata in formato cartaceo per un periodo di otto anni.</p> <p>Il Regolamento UE 2016/679 (artt. da 15 a 23) conferisce agli interessati l'esercizio di specifici diritti. In particolare, in relazione al trattamento dei suoi dati personali, ha diritto di chiedere a Busitalia Sita Nord s.r.l., l'accesso, la rettifica, la cancellazione, la limitazione, l'opposizione e la portabilità; inoltre può proporre reclamo, nei confronti dell'Autorità di Controllo, che in Italia è il Garante per la Protezione dei Dati Personali.</p>	





In qualsiasi momento, potrà chiedere di esercitare i suoi diritti contattando il Data Manager a [privacy@fsbusitalia.it](mailto:privacy@fsbusitalia.it), ovvero rivolgendosi al **Data Protection Officer** all'indirizzo mail: [protezionedati@fsitaliane.it](mailto:protezionedati@fsitaliane.it).

<b>Luogo, Data e Firma</b>	
----------------------------	--

\* **NOTA** Si segnala che la consapevole attribuzione di un fatto non vero che possa offendere l'altrui reputazione o l'attribuzione di un fatto, se pure vero, con modalità e finalità meramente denigratorie può configurare il reato di diffamazione.