

## IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

### DI ITALTRANS S.P.A.

## INDICE

### SOMMARIO

PARTE GENERALE.....	4
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO .....	4
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001 .....	4
1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001 .....	7
1.3 Il D.lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo BB Holding .....	7
1.3.1 ITALTRANS ed il Gruppo BB Holding .....	7
1.4 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione .....	8
1.5.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse.....	8
1.6 Linee Guida di Confindustria.....	9
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	9
2.1 La scelta di ITALTRANS S.P.A. di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/2001 .....	9
2.1.1 Presentazione della Società .....	10
2.2 Finalità del Modello.....	10
2.3 Elementi fondamentali del Modello .....	11
2.4 Destinatari del Modello organizzativo .....	11
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	12
3.1 Azioni poste in essere da ITALTRANS S.P.A. per la diffusione del proprio Modello .....	12
3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: la formazione.....	12
3.3 Relazione tra il modello di Organizzazione, gestione e controllo e il Codice Etico.....	12
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO .....	12
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	12
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza.....	13
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione.....	14
4.1.3 Sistema delle Deleghe .....	15
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	15
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV .....	15
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	15
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	15



4.5 Protezione delle segnalazioni .....	18
4.5.1 Segnalazioni anonime .....	18
SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE .....	19
5.1 Funzione del sistema disciplinare .....	19
5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti .....	19
5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti .....	19
5.4 Sistema sanzionatorio per gli Amministratori .....	19
5.5 Sistema sanzionatorio per i Sindaci .....	20
5.6 Sistema sanzionatorio previsto per i Consulenti, collaboratori e partners.....	20
5.7 Sistema sanzionatorio previsto per l’Odv, in tema di normativa sul whisterblowing .....	20
5.8 Sistema sanzionatorio in relazione all’attività rese con Contratto Corporate Services o in generale con contratto Outsourcing .....	20
5.9 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni .....	20
PARTE SPECIALE .....	21
SEZIONE I. ANALISI DEL RISCHIO DI REATO .....	21
6.1 Gestione del rischio (CoSo Report II) .....	21
6.2 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro .....	22
6.3 Focus sulla metodologia di Risk Analysis.....	23
6.4 Dei singoli Reati .....	23
6.5 I Reati rilevanti.....	25
6.5.1 Reati contro con la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001) .....	25
6.5.2 Reati societari (art. 25 ter D.lgs. 231/2001).....	25
6.5.6 Reati Ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231/2001).....	25
6.5.7 Reati di impiego di personale privo del regolare permesso di soggiorno (art.25 doudecies D.lgs. 231/2001) .....	25
6.5.8 Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001).....	25
Sezione II - ANALISI DEI PROCESSI E DELLE PROCEDURE IN RELAZIONE AI REATI DI CUI AL D.LGS. 231/2001 .....	25
7.1 Individuazione delle procedure idonee ad impedire la realizzazione dei Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 .....	25
7.1.1 Processi sensibili e procedure idonee ad impedire la realizzazione di reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione.....	27
7.1.2 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati contro la Pubblica Amministrazione	27
7.1.6 Processi sensibili e procedure idonee ad impedire la realizzazione dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita .....	28



## ALLEGATI

- 1) Elenco Reati;
- 2) Codice Etico Italtrans;
- 3) Visura e statuto della società;
- 4) Organigramma società;
- 5) Deleghe e procure in essere;
- 6) Metodologia di Risk analysis;
- 7) Tabella Risk Analysis della Società;
- 8) Sistemi di Gestione implementati sulla base di normative tecniche (ISO 9001 e relativa certificazione);
- 9) Procedura interna per il contrasto a fenomeni di sfruttamento del lavoro.



## PARTE GENERALE

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

#### SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

##### 1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano - la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal decreto legislativo 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del D.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e - allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata *“quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente”* (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa **politica aziendale** e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.



Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall’applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l’esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d’impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme delle norme di garanzia predisposte dall’ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente e che tale reato sia compiuto nell’**interesse o a vantaggio** della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.lgs. 231/2001: ciò comporta, ai fini del presente Modello organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che ITALTRANS S.P.A. si trova a compiere all’estero, ad esempio per trasporti in Paesi stranieri ed extra-comunitari ovvero per operazioni su mercati stranieri. Tale aspetto sarà vagliato nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell’ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso **nell’interesse o a vantaggio** dell’ente. Il vantaggio **esclusivo** dell’agente (o di un terzo rispetto all’ente) non determina alcuna responsabilità in capo all’ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- a) *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e*



*funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);*

- b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti soggetti sottoposti all’altrui direzione).*

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti la gestione ed il controllo dell’ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico<sup>1</sup>”, invece che una di tipo “nominalistico”, riservando cioè l’attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l’equiparazione - rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente - delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell’ambito di società strutturate su più sedi e stabilimenti - come, appunto, ITALTRANS S.P.A. - e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un Modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in ITALTRANS S.P.A. sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell’art. 5 fa riferimento alle *“persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale”*. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che *“la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale”*. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo l’importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell’ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da ITALTRANS, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o

<sup>1</sup> Per “funzionalistico” si deve intendere quell’approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.





determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento **oggettivo** tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo **soggettivo**, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una **colpa dell'organizzazione**, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello organizzativo.

## 1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da ITALTRANS S.P.A., al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

[Omissis]

## 1.3 Il D.lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo BB Holding

Il D.lgs. n. 231 del 2001, limitandosi ad individuare i presupposti e la disciplina della responsabilità degli enti derivante da reato, nulla prevede in materia di eventuale responsabilità del gruppo.

Sulla scorta di tale silenzio, al fine di poter meglio comprendere, come ed a quali condizioni, possa propagarsi la responsabilità penale ex D.lgs. 231/2001 anche ad altre imprese del gruppo, ipotesi che astrattamente potrebbe riguardare il Gruppo BB Holding, occorre prendere le mosse dalle indicazioni fornite sul punto dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

[Omissis]

### 1.3.1 ITALTRANS ed il Gruppo BB Holding

[Omissis]



#### 1.4 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

[Omissis]

#### 1.5 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo

Come già si è evidenziato, la sede di accertamento giudiziale della responsabilità degli enti da reato è il Procedimento Penale. La disciplina degli aspetti processuali e quella dei diritti riconosciuti all'ente quale soggetto incolpato in un procedimento penale sono contenuti nel Capo III del D.lgs. 231/01 (artt. 34 e seguenti). La normativa prevede espressamente che, nei confronti dell'ente, trovano applicazione le disposizioni di cui al Codice di procedura penale, ivi incluse quelle che riconoscono garanzie processuali in favore dell'imputato-persona fisica, che sono estese, ove compatibili, anche all'ente-persona giuridica (art. 35 del Decreto).

##### 1.5.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse

L'art. 39 del D.lgs. 231/01 disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio Legale Rappresentante, ***“salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”***.

Ed invero, nel corso di un procedimento penale sussiste il rischio di insorgenza di un **conflitto di interesse** tra la difesa del Legale Rappresentante e quella dell'Ente. Tale problematica, prevista dal legislatore, si manifesta allorché il Legale Rappresentante sia indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica a esso rappresentata. In tale situazione ben può emergere una inconciliabilità tra le esigenze difensive del Legale Rappresentante e quelle dell'Ente. Hanno espressamente affermato le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 33041 del 2015, che, in tale circostanza, è giustificato il sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, possa essere ***“produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato”***. Sicché, la normativa dispone, in tutela della persona giuridica,





che quest'ultima non possa essere rappresentata in giudizio dal Legale Rappresentante coimputato. Pertanto, il Legale Rappresentante imputato non avrà la facoltà di nominare il difensore dell'Ente nel procedimento.

Nel caso dovesse verificarsi quanto qui sopra illustrato, al fine di prevenire l'emersione di un *vulnus* di tutela nella propria difesa processuale, la presente Società dispone che il Legale Rappresentante si **astenga dalla nomina del difensore dell'Ente**, e procede alla nomina del difensore dell'Ente per il tramite di altro proprio responsabile, munito di specifica Procura a rappresentare in giudizio l'Ente stesso. Qualora un soggetto in possesso di tali poteri non sia presente in organico, la Società provvede, senza ritardo, a nominare un **Procuratore ad hoc**, conferendo a quest'ultimo il potere di rappresentanza in giudizio. Quest'ultimo **provvederà alla nomina del difensore processuale dell'Ente**, che verrà identificato in un **avvocato penalista esperto in materia di responsabilità degli enti da reato**. Inoltre, è previsto che il difensore dell'Ente dovrà essere individuato in professionista **diverso e terzo** rispetto a quello incaricato di curare la difesa processuale del Legale Rappresentante imputato nel medesimo procedimento od in relazione ai medesimi fatti.

## 1.6 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente Modello, ITALTRANS S.P.A. si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del Decreto.

## SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 2.1 La scelta di ITALTRANS S.P.A. di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/2001

La scelta di ITALTRANS S.P.A. di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/01 si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i Destinatari del Modello ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del Modello è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal Decreto.



### 2.1.1 Presentazione della Società

ITALTRANS S.P.A., è una società specializzata nelle attività di trasporto e di autotrasporto di merci e cose in conto deposito, per conto proprio e per conto terzi, con servizi postali, di spedizione, corriere o simili, e di trasporto merci in genere, anche per rapporto di agenzia, commissione o rappresentanza, con qualsiasi mezzo meccanico, anche di carattere eccezionale, di proprietà sociale o di terzi, per via terrestre, marittima, aerea, lacuale e fluviale.

Nel mercato della logistica e del trasporto, Italtrans si pone come interlocutore unico e integrato per le Aziende nelle attività di Warehousing, Handling e Delivery avvalendosi delle migliori tecnologie e garantendo un'elevata customizzazione delle soluzioni sulla base delle esigenze del cliente.

In particolare, le principali attività svolte sono le seguenti:

- Attività di spedizione per conto terzi;
- attività di noleggi di mezzi di trasporto;
- attività di trasporto di plichi e pacchi in concessione;
- attività di deposito, magazzinaggio, logistica per conto proprio e per conto terzi.

ITALTRANS S.P.A., al fine di mantenere la posizione di leader nel settore del trasporto e autotrasporto di merci o cose a livello italiano ed internazionale, dispone di 800 mezzi di proprietà e di una rete di magazzini diffusa in tutto il territorio con oltre 540.000 metri quadrati destinati allo stoccaggio e alla movimentazione di ogni tipo di bene.

Italtrans offre un servizio veloce, sicuro e flessibile, trattando in maniera specifica le diverse tipologie merceologiche: alimentare a temperatura ambiente, alimentare a temperatura controllata (0°C / +20°C), alimentari a bassa temperatura controllata (-25° C) e non alimentare.

### 2.2 Finalità del Modello

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

[Omissis]



### 2.3 Elementi fondamentali del Modello

Il Modello si compone di un indice, di un elenco degli allegati, delle definizioni, di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

**[Omissis]**

### 2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il Modello è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di ITALTRANS S.P.A. che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra* Sezione III - Paragrafo 3.1.).

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

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai Partners di ITALTRANS S.P.A., si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - richieda la documentazione ritenuta necessaria ai fini del perfezionamento del contratto e, segnatamente, accerti la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la solidità finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

Più specificamente, per le attività eventualmente rese in *Outsourcing* il soggetto investito, in tutto o in parte, delle predette attività di supporto, si dota di un proprio Modello e di una certificazione indipendente dei processi interni di controllo.



### SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

#### 3.1 Azioni poste in essere da ITALTRANS S.P.A. per la diffusione del proprio Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

[Omissis]

#### 3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico adottati dalla società.

[Omissis]

#### 3.3 Relazione tra il modello di Organizzazione, gestione e controllo e il Codice Etico

L'adozione da parte dell'azienda, attraverso il Codice Etico, di principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili per la prevenzione dei reati ex D.lgs 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico è uno strumento di portata generale per la promozione di una "condotta aziendale", con l'obiettivo di ribadire e far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti economici con la Società, ivi comprese la Pubblica Amministrazione e le altre Authorities, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività imprenditoriali, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato.

Italtrans ha pertanto rivisto e aggiornato il proprio Codice Etico con riferimento ai reati contemplati dal Decreto 231.

### SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

#### 4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza



Il D.lgs. 231/2001, all'art. 6 comma 1 D.lgs. 231/2001, prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Il D.lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

ITALTRANS S.P.A. ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV collegiale, composto da un membro interno e due membri esterni.

Uno dei tre membri dell'Organismo, infatti, è persona interna alla Società. Questa figura garantisce il miglior monitoraggio costante della corretta applicazione del Modello, mentre gli altri due membri esterni garantiscono appieno l'indipendenza, la professionalità e la competenza nello svolgimento del compito affidato all'Organismo, avendo - ciascuno - specifiche e comprovate competenze nel settore legale in particolare in quello che attiene la sicurezza nei luoghi di lavoro nonché specifiche competenze in tema di audit aziendale.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'OdV nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

- a) Autonomia e indipendenza
- b) Professionalità
- c) Continuità d'azione
- d) Onorabilità

#### 4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

I membri prescelti devono avere le caratteristiche di cui sopra e, quindi, almeno uno di loro deve essere interno alla Società al fine di garantire la conoscenza specifica e la continuità d'azione; i membri esterni devono essere in possesso di competenze giuridiche specifiche in



tema di responsabilità degli enti, di tutela dell'ambiente e di sicurezza nei luoghi di lavoro. Devono, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge.

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione di ITALTRANS S.P.A.

I suoi membri rivestono il loro ruolo per anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina e possono essere rinominati alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'OdV rimane in carica sino alla effettiva nomina dei membri del nuovo organismo.

In tale periodo il loro compenso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della loro nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata al Collegio sindacale.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di ITALTRANS, mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio sindacale.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determineranno l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

Se nel corso dell'incarico vengono a mancare uno o più componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi.

Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

#### 4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

[Omissis]





#### 4.1.3 Sistema delle Deleghe

L'obiettivo del sistema di deleghe di Italtrans è quello di assegnare il lavoro in maniera efficace ai singoli individui, team e fornitori nell'ambito dell'attività delegata. A tal fine, Italtrans ha definito al suo interno una struttura organizzativa interna formalizzata e chiara, in cui sono specificamente individuate le missioni, le aree di risultato di ciascuna unità organizzativa, le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

**[Omissis]**

#### 4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti dell'OdV sono previsti dal D.lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento sottoponendone la necessità all'Organo gestorio.

**[Omissis]**

##### 4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV

**[Omissis]**

#### 4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

**[Omissis]**

#### 4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello, o delle procedure stabilite per la sua attuazione.



A tal fine l’Azienda, in ottemperanza al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo) ha implementato un portale online accessibile ai dipendenti per veicolare la raccolta e la gestione di eventuali violazioni di disposizioni normative che ledono l’interesse pubblico o l’integrità aziendale di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

La normativa, pur non essendo specifica del D.lgs. 231/2001, copre una vasta gamma di potenziali violazioni normative e trova completa attuazione anche per le violazioni del presente Modello Organizzativo.

ITALTRANS S.P.A., volendo tutelare maggiormente tutte le persone fisiche che, a vario titolo, operano nel contesto operativo aziendale, ha strutturato un workflow ed individuato una serie di figure professionali dedicate, dotate di autonomia operativa, che avranno il compito di valutare i contenuti delle segnalazioni ricevute nel rispetto delle tempistiche normative previste e, ove ritenuto necessario, avviare le opportune azioni correttive o disciplinari.

L’azienda, cercando di efficientare il processo di assegnazione interno, ha strutturato all’interno del Portale un canale dedicato per tutte quelle violazioni “tipiche” del Modello organizzativo 231, al fine di inoltrare tempestivamente tali segnalazioni all’Organismo di Vigilanza ai fini della successiva e necessaria analisi nel merito.

Il portale (esterno all’azienda) raccoglierà segnalazioni garantendo sempre la riservatezza e offrendo la possibilità di inviarle anche in modalità anonima. Indipendentemente dalla scelta di rendere una segnalazione in forma anonima o meno, l’Azienda garantirà infatti la riservatezza dell’identità del segnalante attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettano di proteggere i dati personali e le informazioni fornite.

Oltre allo strumento di cui sopra, l’azienda offre due ulteriori forme alternative di segnalazione, entrambe tutelanti dell’identità del Whistleblower e della riservatezza delle informazioni ivi contenute.

- Oltre che tramite lo strumento telematico, la segnalazione scritta può essere veicolata anche attraverso la consegna di una **busta chiusa** presso la cassetta di sicurezza all’uopo predisposta, secondo le seguenti modalità operative: la segnalazione dovrà essere **suddivisa in due buste chiuse**, indicando, in una di esse, i dati identificativi del segnalante, unitamente a una copia del documento di identità (salvo che l’autore desideri rimanere anonimo); nella seconda busta andrà descritto in modo circostanziato l’oggetto della segnalazione, allegando eventuali documenti o prove di quanto segnalato. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una



terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

- Segnalazione indirizzata direttamente alla pec certificata dell'Organismo di Vigilanza che genererà in automatico apposito ticket di lavorazione per ciascuno componente dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso uno dei canali di segnalazione di cui sopra, a cura del Responsabile della funzione interessata nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione V (*cf. infra* par. 5.9);
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante ex D.lgs. 231/2001.

L'OdV deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi ex D. Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del Modello;
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.lgs. 152/2006 e s.m.i.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.



#### 4.5 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un processo sensibile, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV.

Pertanto, è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ogni dipendente e, in particolare, il Responsabile dei Canali interni di segnalazione, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del Modello.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore della società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto, un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Con il presente Modello, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, si costituisce l'espresso divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione, fatto salvo, comunque, il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

ITALTRANS S.P.A incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello a discuterne con il proprio superiore gerarchico (direttore di stabilimento) prima di seguire queste procedure di *Whistleblowing*, salvo controindicazioni concrete.

[Omissis]

##### 4.5.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, ivi comprese le specifiche materie disciplinate dal diritto europeo



indicate dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dal Decreto Legislativo n. 24/2023 di recepimento della medesima, dal Codice Etico e dal Modello può essere comunicata all'OdV anche in modo anonimo.

**[Omissis]**

#### 4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento. In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'OdV, ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

Il regolamento viene approvato all'unanimità dei membri.

### SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

#### 5.1 Funzione del sistema disciplinare

**[Omissis]**

#### 5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

**[Omissis]**

#### 5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti

**[Omissis]**

#### 5.4 Sistema sanzionatorio per gli Amministratori

**[Omissis]**



## 5.5 Sistema sanzionatorio per i Sindaci

[Omissis]

## 5.6 Sistema sanzionatorio previsto per i Consulenti, collaboratori e partners

[Omissis]

## 5.7 Sistema sanzionatorio previsto per l'Ody, in tema di normativa sul whisterblowing

[Omissis]

## 5.8 Sistema sanzionatorio in relazione all'attività rese con Contratto Corporate Services o in generale con contratto Outsourcing

[Omissis]

## 5.9 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

[Omissis]





## PARTE SPECIALE

### SEZIONE I. ANALISI DEL RISCHIO DI REATO

#### 6.1 Gestione del rischio (CoSo Report II)

Nella redazione del presente Modello si è analizzato il “rischio di gestione” proprio dell’organizzazione aziendale tenendo conto dei “principi generali al *Management*” che sono stati definiti dalla Guardia di Finanza, nel prosieguo anche solo “*GdF*”, con circolare n. 83607/2012<sup>2</sup>.

Secondo le indicazioni della GdF il governo dell’azienda si basa sui seguenti elementi principali:

- obiettivi;
- rischi;
- controlli.

Di seguito vengono analizzati detti elementi.

La finalità principale del sistema di controllo interno è quella di assicurare il raggiungimento di obiettivi che siano identificati dalla società, nonché condivisi da tutta l’organizzazione aziendale.

Gli obiettivi possono essere strategici, operativi, di *reporting* e di conformità, come meglio descritti nella tabella esplicativa che segue.

Ogni società deve affrontare dei rischi di diversa natura e ad ogni livello dell’organizzazione. Il rischio deve essere inteso quale elemento sfavorevole che può pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi aziendali dei quali, quelli riferiti alle leggi e regolamenti ex D.Lgs 231/2001, ne costituiscono una parte<sup>3</sup>: quella qui rilevante.

Nessuna società potrà azzerare totalmente il rischio, nell’accezione sopra definita, tuttavia ciascun rischio può essere “gestito” in modo da non compromettere l’operatività aziendale ed il raggiungimento di determinati obiettivi.

Il CdA deve essere consapevole di quali sono i rischi che minacciano l’organizzazione societaria e determinare di conseguenza il livello di rischio considerato “accettabile”, impegnandosi a mantenerlo tale a mezzo di azioni mirate di *Risk Management*.

<sup>2</sup> Circolare che ha trattato diffusamente la composizione del Modello ex D.lgs. 231/2001 dedicando alla stessa il Volume III, che così recita a pagina 76: “*Ai fini dell’elaborazione dei Modelli, che devono essere costruiti secondo uno schema che riprenda i processi di risk assessment e risk management normalmente attuati nelle imprese, la relazione illustrativa evidenzia come la normativa preveda una maggior tipizzazione dei modelli validi per i vertici, come risulta dal disposto dell’art. 6, comma 2, che tratteggia un modello ben strutturato, con un contenuto minimo obbligatorio e non derogabile*”.

<sup>3</sup> Cfr. Documento CoSO II (ERM).



Gli elementi che caratterizzano il rischio sono la “probabilità” del verificarsi dell’evento e il relativo “impatto” che l’evento dannoso può avere sulla organizzazione.

Tali elementi consentono di identificare quali rischi sono significativi per l’azienda, e perciò devono essere presi in considerazione, e quali, invece, hanno una rilevanza minore e possono essere trascurati.

Il Documento CoSO Report II è un esempio di come sono stati catalogati i vari rischi aziendali che sono strettamente collegati agli obiettivi di ciascuna società.

Infine, in relazione al controllo la GdF nella propria circolare lo individua come strumento finalizzato al raggiungimento degli obiettivi che l’organizzazione societaria si è prefissata.

Il controllo inoltre elimina o riduce le conseguenze del rischio, rileva il rischio e segnala l’esigenza di un’azione correttiva.

Il controllo può essere svolto in due momenti: dopo aver posto in essere l’azione e, quindi, si ha un controllo rivelatore o prima di porre in essere l’azione e, quindi, si ha un controllo preventivo.

[Omissis]

## 6.2 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro

In coerenza con la norma di cui all’art. 6 comma 2 lett. a) del Decreto, la Società ha provveduto all’esito dell’attività di identificazione dei reati presupposto di cui alla Parte Generale e, sulla base dell’attività sociale dalla stessa svolta e sopra descritta, ad identificare le singole aree aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati, nonché le attività cosiddette “a rischio”, vale a dire le potenziali modalità attuative delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto.

Tenendo anche conto delle linee guida elaborate da Confindustria, Associazione di categoria cui aderisce ITALTRANS S.P.A., si è provveduto a costruire ed a sviluppare un Modello di organizzazione orientato attorno alle concrete situazioni che connotano l’attività operativa dell’azienda, ossia a tutte le reali attività e strutture organizzative della società - e perciò ai reali “rischi di reato” prospettabili in relazione ad esse -, avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal D.lgs. 231/2001.

A tale scopo, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell’ambito dell’attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del D.lgs. 231/2001.

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

***II fase: identificazione delle attività a rischio***



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

**IV fase: gap analysis**

**V fase: definizione dei protocolli**

### 6.3 Focus sulla metodologia di Risk Analysis

La Società ha elaborato una tabella di Analisi del Rischio che è stata redatta sulla base di una precisa metodologia, esplicitata in un separato documento allegato al presente Modello. La metodologia di Analisi applicata, esposta in maniera più approfondita all'interno dell'allegato documento di Metodologia di Risk Analysis, si basa sull'applicazione dei principi analitici FMEA. Si tratta di un approccio asseverato e consolidato, che tiene in considerazione tanto i principi di cui alla norme internazionali UNI CEI EN IEC 31010:2019 (Gestione del rischio - Tecniche di valutazione del rischio) ed allo standard tecnico IEC 60812:2018 (*Failure modes and effects analysis*), quanto i criteri di valutazione elaborati all'interno delle "Linee di indirizzo per il monitoraggio e la valutazione del rischio della commissione dei reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro di cui al 25 septies del d.lgs. 231/01" sviluppate e pubblicate da INAIL. La metodologia impiegata ha consentito di identificare il livello di rischio correlato a ciascuna specifica fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01, ma anche di individuare formalmente il grado di incidenza del rischio, per ciascuna categoria di reato, in rapporto alle singole aree operative. Tale ultima valutazione è confluita in una separata tabella, che pone in evidenza il grado di incidenza del rischio nelle specifiche aree operative della Società.

In relazione alle attività operative realizzate nelle strutture della Società, è stato valutato il grado di rischio di ciascun reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001, risultato sensibile ovvero presentante valore di rischio che abbia conseguito un valore di *lpr* quanto meno "Medio" (valore superiore a 50).

Dopo l'analisi effettuata, i risultati sono stati riportati nella tabella di Risk Analysis complessiva nella quale, per ciascun reato sensibile, è stato riportato il valore di *lpr* - Indice di priorità del rischio.

### 6.4 Dei singoli Reati

Il presente paragrafo ed i successivi di codesta sezione costituiscono un approfondimento giuridico sulle fattispecie risultate rilevanti all'esito dell'analisi dei rischi.

Dall'analisi dei rischi effettuata in ITALTRANS S.P.A. ai fini del D.lgs. 231/2001 con le modalità di cui sopra, la cui documentazione è custodita a cura dell'OdV, è emerso che le fattispecie di Reato il cui rischio di commissione è risultato rilevante (**medio**), sono:



- i Reati commessi contro la P.A. ed il suo patrimonio ex artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001;
- i Reati societari ex art. 25 *ter* D.lgs. 231/2001;
- i Reati contro la personalità individuale ex art. 25 *quinqüies* D.lgs. 231/2001 solo in relazione al reato ex art. 603 *bis* c.p.;
- i Reati contro la vita e l'incolumità individuale con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro ex art. 25 *septies* D.lgs. 231/2001;
- i Reati in materia di ricettazione e riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio ex art. 25 *octies* D.lgs. 231/2001;
- i Reati ambientali ex art. 25 *undecies* D.lgs. 231/2001 solo in relazione al reato ex art. 279 D.lgs. 152/2006;
- i Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25 *duodecies* D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di cui al comma 1;
- i Reati tributari ex art. 25 *quinqüesdecies* D.lgs. 231/2001.

Le altre tipologie di Reati previste dal D.lgs. 231/2001 per le quali si è riscontrata per la società una possibilità **bassa**, residua o insussistente di commissione sono:

- i Reati di criminalità informatica e di illecito trattamento dei dati ex art. 24 *bis* D.lgs. 231/2001;
- i Reati in materia di criminalità organizzata e reati transnazionali ex art. 24 *ter* D.lgs. 231/2001;
- i Reati di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25 *quater* D.lgs. 231/2001;
- i Reati di *market abuse* ex art. 25 *sexies* D.lgs. 231/2001;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ex art. 25 *octies.1* D.lgs. 231/2001;
- i Reati in materia di violazione del diritto di autore ex art. 25 *novies* D.lgs. 231/2001;
- i Reati di induzione a rendere o a non rendere dichiarazioni mendaci innanzi all'autorità giudiziaria ex art. 25 *decies* D.lgs. 231/2001;
- i Reati di razzismo e xenofobia ex art. 25 *terdecies* D.lgs. 231/2001;
- i Reati previsti dall'art. 10 L. 146/2006;
- i Reati di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati ex art. 25 *quaterdecies* D.lgs. 231/2001;
- i Reati di Contrabbando ex art. 25 *sexiesdecies* D.lgs. 231/2001;
- reati contro il patrimonio culturale ex art. 25 *septiesdecies* D.lgs. 231/2001;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ex art. *duodevicies* D.lgs. 231/2001.



## 6.5 I Reati rilevanti

6.5.1 Reati contro con la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)

**[Omissis]**

6.5.2 Reati societari (art. 25 *ter* D.lgs. 231/2001)

**[Omissis]**

6.5.6 Reati Ambientali (art. 25 *undecies* D.lgs. 231/2001)

**[Omissis]**

6.5.7 Reati di impiego di personale privo del regolare permesso di soggiorno (art.25 *duodecies* D.lgs. 231/2001)

**[Omissis]**

6.5.8 Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* D.lgs. 231/2001)

**[Omissis]**

Sezione II - ANALISI DEI PROCESSI E DELLE PROCEDURE IN RELAZIONE AI REATI DI CUI AL D.LGS. 231/2001

7.1 Individuazione delle procedure idonee ad impedire la realizzazione dei Reati previsti dal D.lgs. 231/2001

Il presente paragrafo si riferisce ai comportamenti che possono essere posti in essere dai dipendenti di ITALTRANS S.P.A. e dai Destinatari del presente Modello.

Obiettivo di questa parte è indicare i presidi minimi dell'organizzazione aziendale volti a prevenire la commissione di tutti i Reati.



A tale fine tutti i Destinatari del presente Modello adottano regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Codice Etico e dal Modello, onde prevenire il verificarsi dei Reati da cui possa configurarsi una responsabilità penale-amministrativa della Società.

Nello specifico, il presente paragrafo ha lo scopo di:

- a) indicare i principi procedurali che tutti i Destinatari del presente Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai Responsabili delle funzioni aziendali, i principi cui devono ispirarsi gli strumenti esecutivi necessari per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Le procedure di dettaglio, frutto dell'implementazione nelle operazioni quotidiane e delle altre attività svolte nella Società, sono definite nei protocolli operativi e nei regolamenti interni adottati ad implementazione dei presidi indicati in questa parte del Modello.

Con riferimento alle aree di attività sensibili al rischio di Reati, la Società ha individuato i seguenti principi cardine (derivanti anche dal Codice Etico), al fine di garantire la corretta formazione e attuazione delle decisioni della Società nonché un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai Reati da prevenire:

- Separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su di un unico soggetto;
- Chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni ed i compiti attribuiti e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- Divieto di intraprendere alcuna operazione significativa senza preventiva autorizzazione;
- Regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- Adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette sensibili, cosicché:
  - I processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
  - Le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
  - Siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
  - Siano documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;





- Esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- Sia sempre e comunque garantita la salubrità dei luoghi ove il personale della società svolge la propria attività;
- Sia garantita, quale interesse primario di italtrans s.p.a., l'integrità fisica e la sicurezza delle condizioni di lavoro per tutti i soggetti afferenti alla società;
- Sia garantito il rispetto del codice dell'ambiente e delle altre normative, comprese le prescrizioni autorizzative.

I principi e le procedure sopra descritte sono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i Reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali, con speciale riguardo a quelle risultate, a seguito di *Risk Analysis*, maggiormente sensibili.

I predetti principi costituiscono anche il riferimento sulla base del quale vengono redatte le procedure interne, in modo tale da costituire presidi idonei ad evitare la commissione di reati.

Quanto ai Reati per i quali è emersa una possibilità residua o meramente teorica<sup>4</sup> di commissione, i presidi giudicati idonei dal CdA di ITALTRANS S.P.A. sono le prescrizioni del Codice Etico, che costituiscono per tutti i Destinatari del Modello lo *standard* di comportamento richiesto dalla Società nella conduzione della propria attività. Anche a tali categorie si applicano le regole del presente paragrafo.

Per le altre categorie di Reati<sup>5</sup> vengono di seguito elencati gli ulteriori protocolli idonei ad impedirne la commissione nell'ambito di ITALTRANS S.P.A.

#### 7.1.1 Processi sensibili e procedure idonee ad impedire la realizzazione di reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione

[Omissis]

#### 7.1.2 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati contro la Pubblica Amministrazione

<sup>4</sup> Il riferimento è ai reati indicati nell'ultima parte del paragrafo 1.4.

<sup>5</sup> Ossia quelle categorie di reati richiamate dal Decreto che sono risultate nella tabella complessiva di *Risk Analysis* della Società con un indice di commissione dal basso in su.



**[Omissis]**

7.1.3 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati societari

**[Omissis]**

7.1.4 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire la realizzazione del Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

**[Omissis]**

7.1.5 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire la realizzazione dei Reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

**[Omissis]**

7.1.6 Processi sensibili e procedure idonee ad impedire la realizzazione dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

**[Omissis]**

7.1.7 Processi sensibili e procedure idonee ad impedire la realizzazione dei reati ambientali

**[Omissis]**

7.1.8 Processi sensibili e procedure idonee ad impedire la realizzazione dei reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

**[Omissis]**

7.1.9 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati tributari

**[Omissis]**

