ITALO - NUOVO TRASPORTO VIAGGIATORI S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

Adozione	25/03/2011
Aggiornamento #1	28/03/2013
Aggiornamento #2	12/07/2016
Aggiornamento #3	19/07/2017
Aggiornamento #4	06/02/2018
Aggiornamento #5	18/09/2019
Aggiornamento #6	15/07/2020
Aggiornamento #7	21/07/2021
Aggiornamento #8	05/05/2023
Aggiornamento #9	27/07/2023
Aggiornamento #10	09/09/2025
Aggiornamento #11	12/10/2026

INDICE PARTE GENERALE

ITALO - *NUOVO TRASPORTO VIAGGIATORI S.P.A.* 1
PARTE GENERALE 3

1. DEFINIZIONI 4

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE 8
2.1. I reati e/o illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231 10
2.2. Le sanzioni 11

3. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 14

4. ITALO – NUOVO TRASPORTO VIAGGIATORI S.P.A. 15
4.1 Il Gruppo Italo 15
4.2. L'attività di Italo 15
4.2.1. Italo e società controllate 16
4.3. Il governo societario e l'assetto organizzativo 17
4.4. Il Sistema di Gestione di Sicurezza (S.G.S.) 18

5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO 21
5.1. La costruzione del Modello Organizzativo 21
5.1.1 L'adozione del Modello Organizzativo e successive modifiche 22
5.1.2 La funzione del Modello Organizzativo 22
5.2. La struttura del Modello Organizzativo 23
5.2.1 La Parte Generale e le Parti Speciali 23
5.2.2 Il Codice Etico 25
5.2.3 Il Sistema Disciplinare 25
5.3. Procedure Aziendali, Regolamenti Interni e altri strumenti organizzativi 25
5.4. Presidi di controllo ai fini del Decreto 231 26
5.5. Destinatari del Modello 231 26

6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 231 28
6.1. Aggiornamento e adeguamento del Modello 231 28

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 29
7.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza 29
7.2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza 30
7.3. Compenso dell'Organismo di Vigilanza e risorse finanziarie 31
7.4. Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza 32
7.5. Decadenza, recesso e sostituzione 32
7.6. Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza 32
7.7. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 33
7.8. Regolamento dell'OdV 35
7.9. Piano di Vigilanza annuale dell'OdV 35
7.10. *Reporting* dell'OdV verso i vertici aziendali 35
7.11. Flussi informativi verso l'OdV 36

8. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 38

9. PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE 40
9.1. Programma di informazione 40
9.2. Programma di formazione 41

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

- "Area "a rischio reato"": aree e/o settori aziendali potenzialmente esposti alla commissione di un illecito di cui al Decreto 231;

- "Attività Sensibili": declinazione, per ciascuna delle aree "a rischio reato", delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione di un illecito di cui al Decreto 231.

- "Codice Etico": il codice etico adottato da ITALO - Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A., che costituisce parte integrante del Modello 231 (*Allegato 1*);

- "Decreto 231": il D. Lgs. n. 231 del 2001 contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica dipendente da reato;

- "Destinatari": gli Organi Sociali, i Dipendenti e, ove necessario, i *Partner*, nonché comunque ogni altro soggetto cui sono rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente Modello 231;

- "Dipendenti": tutti i lavoratori subordinati di ITALO – Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. (compresi i dirigenti);

- "Informazioni Privilegiate": le informazioni di carattere preciso che non sono rese pubbliche concernenti, direttamente o indirettamente, una o più società emittenti Strumenti Finanziari e che, se rese pubbliche, potrebbero avere un effetto significativo sui prezzi di tali Strumenti Finanziari o sui prezzi di Strumenti Finanziari derivati collegati;

- "Informazioni Riservate": qualsiasi informazione, dato, conoscenza, ritrovato, brevettato o brevettabile, *know how* e, in genere, qualsivoglia notizia di natura tecnica, industriale, economica, commerciale, amministrativa o di altra natura, così come qualsiasi disegno, documento, supporto magnetico o campione di materiale, che non siano pubblici o pubblicamente disponibili, relative alla Società e/o a terzi, che verranno messe a disposizione dei Destinatari in forma cartacea, su supporto informatico e/o in qualsiasi altra forma, ivi incluse, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

  - ogni informazione, documento, dato, prospetto, di qualunque natura, relativi alla struttura patrimoniale e/o organizzativa presente o futura della Società;<w

  - ogni informazione, dato, prospetto, stima, studio, di qualunque natura, relativi e/o connessi ai beni utilizzati e/o di proprietà della Società, ai processi operativi e gestionali in essere, che saranno o che potrebbero essere adottati dalla Società (ivi comprese eventuali stime e valutazioni previsionali di tipo operativo-gestionale), nonché ai prodotti e/o servizi offerti o da offrire, ai clienti e/o alle politiche commerciali attuali o future;

  - tutte le informazioni derivanti e/o connesse ad eventuali analisi, sintesi e/o studi che, a seguito dell'esame delle Informazioni Riservate, siano predisposti o elaborati dalla Società e/o dai Destinatari (ivi compresi gli atti, le attività e le informazioni, formali e informali trasmessi a voce o per iscritto in seguito a riunioni, incontri o conversazioni, anche telefoniche);

  - le Informazioni Privilegiate.

- "Italo" o la "Società": ITALO - Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.;

- "Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* Decreto 231 definite da Confindustria;

- "Modello 231": il presente modello di organizzazione, gestione e controllo emanato ai sensi del Decreto 231 di cui formano parte integrante, fra l'altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché il Sistema Disciplinare;

- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento ai sensi del Decreto 231;

- "Organi Sociali": il Consiglio di Amministrazione, i Consiglieri Delegati, il Collegio Sindacale e il Comitato Esecutivo;

- "P.A." o "Pubblica Amministrazione": tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i Ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, esercitano pubblici poteri e/o pubblici servizi disciplinati da norme di diritto pubblico. In tale definizione rientrano altresì:

  - i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;

  - i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

  - le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;

  - i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;

  - coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;

  - i funzionari di Stati esteri;

  - le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali;

- "*Partner*": tutti i lavoratori diversi dai Dipendenti che prestino la propria attività in favore di Italo quali, ad esempio, i lavoratori parasubordinati, i prestatori d'opera, anche intellettuale, i consulenti e tutti gli altri lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali di Italo – persone fisiche e/o persone giuridiche e/o enti – e comunque tutti i soggetti (ivi compresi i fornitori) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base di apposito accordo contrattuale;

- "Procedure Aziendali": le procedure aziendali adottate dalla Società quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal Modello 231 ed indicate nella «Mappa delle Aree "a rischio reato"» (A*llegato 3* del Modello 231);

- *"Risk Assessment"*: metodologia di identificazione e analisi dei rischi;

- "Segnalazione": comunicazione delle informazioni su condotte illecite o su violazioni del Modello 231 di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- "Sistema Disciplinare": il sistema disciplinare aziendale, adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati/illeciti amministrativi di cui al Decreto 231 e, in generale, dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello 231 (*Allegato* 5);

- *"Stakeholder"*: tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con Italo, come gli azionisti, i clienti, i Dipendenti ed i *Partner*, ma anche le autorità cui la Società fa riferimento nel suo operare. Più in generale, si considerano *stakeholder* di una società tutti i soggetti che sono a vario titolo interessati all'esistenza e all'operatività della Società ed i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle sue attività;

- "Strumento di pagamento diverso dai contanti": un dispositivo, oggetto o record protetto contro le imitazioni o l'utilizzazione fraudolenta, o una loro combinazione, diverso dalla moneta a corso legale, che, da solo o unitamente a una procedura o a una serie di procedure, permette al titolare o all'utente di trasferire denaro o valore monetario, anche attraverso mezzi di scambio digitali (es. monete elettroniche o valuta virtuale);

- Per "Strumenti Finanziari" si intendono:

  - valori mobiliari;
  - strumenti del mercato monetario;
  - quote di un organismo di investimento collettivo del risparmio;
  - contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati ("*future*"), "*swap*", accordi per scambi futuri di tassi di interesse e altri contratti derivati connessi a valori mobiliari, valute, tassi di interesse o rendimenti, o ad altri strumenti derivati, indici finanziari o misure finanziarie che possono essere regolati con consegna fisica del sottostante o attraverso il pagamento di differenziali in contanti;
  - contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati ("*future*"), "*swap*", accordi per scambi futuri di tassi di interesse e altri contratti derivati connessi a merci il cui regolamento avviene attraverso il pagamento di differenziali in contanti o può avvenire in tal modo a discrezione di una delle parti, con esclusione dei casi in cui tale facoltà consegue ad inadempimento o ad altro evento che determina la risoluzione del contratto;
  - contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati ("*future*"), "*swap*" e altri contratti derivati connessi a merci il cui regolamento può avvenire attraverso la consegna del sottostante e che sono negoziati su un mercato regolamentato e/o in un sistema multilaterale di negoziazione;
  - contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati ("*future*"), "*swap*", contratti a termine ("*forward*") e altri contratti derivati connessi a merci il cui regolamento può avvenire attraverso la consegna fisica del sottostante, diversi da quelli indicati alla lettera f) che non hanno scopi commerciali, e aventi le caratteristiche di altri strumenti finanziari derivati,

considerando, tra l'altro, se sono compensati ed eseguiti attraverso stanze di compensazione riconosciute o se sono soggetti a regolari richiami di margini;

- strumenti derivati per il trasferimento del rischio di credito;
- contratti finanziari differenziali;
- contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati ("*future*"), "*swap*", contratti a termine sui tassi d'interesse e altri contratti derivati connessi a variabili climatiche, tariffe di trasporto, quote di emissione, tassi di inflazione o altre statistiche economiche ufficiali, il cui regolamento avviene attraverso il pagamento di differenziali in contanti o può avvenire in tal modo a discrezione di una delle parti, con esclusione dei casi in cui tale facoltà consegue a inadempimento o ad altro evento che determina la risoluzione del contratto, nonché altri contratti derivati connessi a beni, diritti, obblighi, indici e misure, diversi da quelli indicati alle lettere precedenti, aventi le caratteristiche di altri strumenti finanziari derivati, considerando, tra l'altro, se sono negoziati su un mercato regolamentato o in un sistema multilaterale di negoziazione, se sono compensati ed eseguiti attraverso stanze di compensazione riconosciute o se sono soggetti a regolari richiami di margini;
- quote di emissioni.

- "*Whistleblowing*": Normativa/processo inerente alla gestione delle segnalazioni aventi per oggetto fatti che si ritenga possano essere condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello 231.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito "Decreto 231"), è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali[1].

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità – denominata "amministrativa", ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale – a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato e/o illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e/o l'illecito amministrativo.

Ai sensi del Decreto 231, l'ente è responsabile per i reati e/o illeciti amministrativi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" (i c.d. "soggetti apicali"), di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto 231;

- da "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza" di uno dei c.d. "soggetti apicali" sopra indicati, di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto 231.

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto 231), l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, il meccanismo di attribuzione della responsabilità all'ente varia a seconda che il reato e/o illecito amministrativo presupposto sia stato commesso da soggetti che rivestono posizioni apicali nell'ambito della gestione dell'ente oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

In caso di reato e/o illecito amministrativo commesso da un c.d. "soggetto apicale", l'ente non risponde se (ai sensi dell'art. 6, comma 1, Decreto 231):

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone fisiche hanno commesso il reato e/o illecito amministrativo eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione, attraverso una condotta ingannevole e contraria alla politica d'impresa;

---

[1] La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Diversamente, in caso di commissione del reato e/o illecito amministrativo presupposto da parte di "soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza", l'ente è responsabile se la commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tuttavia, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente, prima della commissione del reato e/o illecito amministrativo, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, esclude di per sé l'inosservanza degli obblighi di vigilanza.

Lo stesso Decreto 231 (art. 6, comma 2) delinea il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati/illeciti amministrativi presupposto;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati/illeciti amministrativi da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati/illeciti amministrativi;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

I modelli devono altresì prevedere, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto 231, misure volte a favorire le segnalazioni di irregolarità o abusi o comunque violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, predisponendo in particolare:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai sottoposti – garantendone la riservatezza circa l'identità – di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 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.

2.1. I REATI E/O ILLECITI AMMINISTRATIVI PREVISTI DAL DECRETO 231

I reati e illeciti amministrativi che ai sensi del Decreto 231 sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente elencati dal legislatore (per l'elencazione completa delle fattispecie di reato e/o illeciti amministrativi presupposto si rimanda all'*Allegato 2* del Modello 231).

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto 231, la responsabilità amministrativa dell'ente è soggetta al rispetto del **principio di legalità**, in base al quale "*l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*".

In tale prospettiva, in base al disposto del Decreto 231, la responsabilità dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato, consumate o, ai sensi dell'art. 26, tentate:

- **i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24 e 25 ed i reati contro il patrimonio, di cui all'art. 24** (ove riferito agli artt. 640, comma 2, n. 1, 640-*bis* e 640-*ter* c.p.);
- **i c.d. "reati informatici**", di cui all'art. 24-*bis*;
- **i delitti di criminalità organizzata**, di cui all'art. 24-*ter*;
- **i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, di cui all'art. 25-*bis*;
- **i delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'art. 25-*bis*.1;
- **i reati societari**, di cui all'art. 25-*ter*;
- **i reati di corruzioni tra privati e istigazione alla corruzione tra privati** (di cui all'art. *25-ter, comma 2, lett.s. bis);*
- **i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, di cui all'art. 25-*quater*;
- **i delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, di cui all'art. 25-*quater*.1;
- **i delitti contro la personalità individuale**, di cui all'art. 25-*quinquies*;
- **i reati di "abuso di mercato"**, richiamati nell'art. 25-*sexies*;
- **i delitti di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, di cui all'art. 25-*septies*;
- **i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, di cui all'art. 25-*octies*;
- **i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, di cui all'art. 25-*octies.1*;
- **i reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea,** di cui all'art. *25-octies.2*

- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25-*novies*;
- **il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, di cui all'art. 25-*decies*;
- **i reati di criminalità organizzata transnazionale,** previsti dagli artt. 3-10 della L. 146/2006;
- **i reati ambientali**, di cui all'art. 25-*undecies*;
- **il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, di cui all'art. 25-*duodecies*;
- **il reato di razzismo e xenofobia**, di cui all'art. 25-*terdecies*;
- **il reato di frode in competizioni sportive**, di cui all'art. 25-*quaterdecies*;
- **i reati tributari**, di cui all'art. *25-quinquiesdecies;*
- **i reati di contrabbando**, di cui all'art. *25-sexiesdecies;*
- **i delitti contro il patrimonio culturale,** di cui all'art. *25-septiesdecies;*
- **i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici,** di cui all'art. 25-*duodevicies;*
- **i delitti contro gli animali,** di cui all'art. *25-undevicies*
- **i reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale,** *di cui all'art. 25-vicies;*
- **il reato di inosservanza delle sanzioni interdittive**, di cui all'art. 23.

L'art. 187-*quinquies* del D. Lgs. n. 58 del 1998 ("TU finanza") prevede la responsabilità degli enti anche rispetto agli illeciti amministrativi di cui agli artt. 187-*bis* (Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate) e 187-*ter* (Manipolazione del mercato) commessi nel loro interesse o vantaggio.

2.2. LE SANZIONI

Le sanzioni previste dalla legge a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati possono consistere in:

- **sanzione pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche in via cautelare, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni)[2] che, a loro volta, possono consistere:
  - nell'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;

[2] La legge n. 3/2019 ha modificato l'art. 25, comma 5 del D.Lgs. 231/01 prevedendo che "*nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b)*".

- nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

- nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto 231, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca;

- **confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato** (e sequestro conservativo, in sede cautelare);

- **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

L'art. 25, co. 5-*bis,* prevede, con riferimento ai reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, e corruzione, una riduzione delle sanzioni interdittive nel caso in cui l'ente, prima della sentenza di primo grado, si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e hanno eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei.

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto 231).

Tuttavia, per alcune specifiche fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001, il legislatore ha introdotto un sistema sanzionatorio derogatorio fondato sulla percentuale del fatturato. In tali casi, espressamente individuati dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione ad una percentuale del fatturato globale totale dell'impresa riferito all'esercizio finanziario di riferimento, secondo i criteri e i limiti stabiliti dalla normativa applicabile.

Le sanzioni interdittive si applicano, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 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 quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- reiterazione degli illeciti (art. 13).

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva (art. 16).

L'art. 8 del Decreto 231 sancisce il principio di autonomia della responsabilità dell'ente da quella della persona fisica, precisando che la responsabilità dell'ente sussiste anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o nel caso in cui il reato di estingua per una causa diversa dall'amnistia.

3. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del Decreto 231, Confindustria ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (dapprima diffuse in data 7 marzo 2002, poi integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai reati societari, successivamente aggiornate in data 24 maggio 2004, modificate alla luce delle osservazioni del Ministero della Giustizia del 4 dicembre 2004, poi aggiornate in data 31 marzo 2008, nel giugno 2009, nel marzo 2014 e, da ultimo, a fine giugno 2021), nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione o controllo.

Le Linee Guida prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello organizzativo:

- l'identificazione dei rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;

- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

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

a. codice etico con riferimento ai reati considerati;
b. sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
c. procedure manuali ed informatiche;
d. poteri autorizzativi e di firma;
e. sistemi di controllo integrato;
f. comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico come eventualmente declinate dal sistema di processi e presidi all'uopo adottato dalla società;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e la previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo.

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali Linee Guida un valore regolamentare vincolante, l'articolo 6, comma 3, del Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione possano essere adottati *"sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

La Società, pertanto, posto che le Linee Guida costituiscono parametri di riferimento e contengono una serie di indicazioni e misure idonee a rispondere alle esigenze delineate dal legislatore, si è ispirata anche ai principi contenuti all'interno delle stesse nella costruzione del presente Modello 231, implementando costantemente il proprio Modello 231 anche alla luce dei principi contenuti nella versione delle Linee Guida emanate a fine giugno 2021.

4. ITALO – NUOVO TRASPORTO VIAGGIATORI S.P.A.

4.1. IL GRUPPO ITALO

Nell'ambito del processo di riorganizzazione societaria del Gruppo, volto a supportarne lo sviluppo e l'espansione internazionale, nel 2026 è stata costituita Italo Holding S.p.A., che detiene l'intero capitale sociale di Italo S.p.A. e di Italo International S.p.A.

Per effetto di tale operazione, a decorrere dal mese di aprile 2026, Italo S.p.A. è divenuta società a socio unico.

Italo S.p.A. opera nel settore del trasporto ferroviario passeggeri; Itabus S.p.A., integralmente controllata da Italo S.p.A., opera nel settore del trasporto passeggeri su gomma; Italo International S.p.A. è preposta allo sviluppo delle iniziative internazionali del Gruppo e detiene le partecipazioni nelle società tedesche acquisite nell'ambito del progetto di avvio dell'attività di trasporto ferroviario passeggeri in Germania. In tale contesto, Atrium 308. Europâische VV SE è la società individuata per lo svolgimento dell'attività operativa di trasporto ferroviario, mentre Mainsee 1654. V V GmbH deterrà la proprietà della flotta ferroviaria e dei relativi asset e rapporti contrattuali funzionali all'esercizio dell'attività.

4.2. L'ATTIVITÀ DI ITALO

Italo – Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. è una società per azioni che opera nel mercato del trasporto ferroviario di viaggiatori sulle linee ad alta velocità / alta capacità (AV/AC), nonché sulla rete tradizionale, attraverso una propria flotta di treni.

La Società ha per oggetto l'esercizio, diretto e/o indiretto, anche attraverso l'assunzione di partecipazioni in attività ed imprese, italiane ed estere, delle seguenti attività:

- la pianificazione, l'organizzazione e l'effettuazione del trasporto di persone e di merci (ancorché queste ultime non siano oggetto di attività concretamente svolta dall'ente) sulla rete ferroviaria nazionale ed internazionale, in base alle norme nazionali e internazionali;

- la pianificazione, l'organizzazione e l'effettuazione del trasporto di persone sulle linee ferroviarie ad alta velocità, nazionale e internazionale;

- la pianificazione, l'organizzazione e l'effettuazione del trasporto, in via diretta o indiretta, di merci e persone anche diverso da quello ferroviario, sia in ambito nazionale che internazionale;

- l'acquisizione, la gestione e la vendita, in ambito nazionale e internazionale, di tutti i beni necessari all'esecuzione dell'oggetto sociale, in primo luogo del materiale rotabile e di ogni altro mezzo idoneo al trasporto di merci e persone nonché di ogni bene comunque necessario al perseguimento dell'oggetto sociale;

- la gestione, diretta ed indiretta, in ambito nazionale e internazionale, di tutte le operazioni ferroviarie in linea, in stazione e nei fasci binari di ricovero, necessarie all'esecuzione dell'oggetto sociale;

- la gestione, in ambito nazionale e internazionale, delle officine di riparazione e manutenzione del materiale rotabile, nonché delle officine di riparazione e manutenzione di ogni mezzo necessario al

trasporto di merci e persone, proprie o di terzi; ivi inclusi impianti anche di proprietà del Gestore dell'Infrastruttura e/o di proprietà pubblica anche assumendo – ove previsto dalla normativa – la qualifica di Operatore di Impianto nonché ogni altra funzione necessaria;

- l'offerta e/o la vendita, diretta ed indiretta al pubblico di servizi di trasporto anche tramite attività di organizzazione di viaggi, nonché di servizi accessori al trasporto, effettuati anche in combinazione con altri soggetti che svolgono attività di trasporto o in genere di organizzazione di viaggi;

- la produzione e la vendita, in forma diretta o indiretta, di servizi accessori a quelli di trasporto (ristorazione a bordo dei treni ed in stazione, trasporti stradali verso le e dalle stazioni, assistenza ai clienti, etc.);

- l'erogazione a favore di terzi di tutte le attività proprie di un'impresa che effettua trasporto di merci e persone anche diverso da quello ferroviario (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, condotta dei mezzi, richiesta di capacità ai soggetti competenti e acquisto di tracce, emissione di normative per la circolazione);

- lo svolgimento di attività connesse o strumentali, ivi comprese le attività editoriali, pubblicitarie, informatiche, telematiche e multimediali ed in genere le attività commerciali, finanziarie, immobiliari, mobiliari, di ricerca, formazione e consulenza, in ambito nazionale e internazionale;

- l'erogazione a favore di terzi di servizi di consulenza, in ambito nazionale e internazionale, diretti e strumentali al conseguimento dell'oggetto sociale;

- costituzione di società di scopo e società controllate e/o collegate ovvero l'assunzione e/o dismissione di partecipazioni sia sul territorio nazionale che internazionale di cui può assumere il coordinamento tecnico, amministrativo e organizzativo e a cui può prestare ogni opportuna assistenza;

- ogni ulteriore attività necessaria, connessa o conseguente al perseguimento dell'oggetto sociale, del migliore utilizzo degli *asset* e delle professionalità presenti in azienda, sia in ambito nazionale che internazionale.

La Società potrà compiere, sia in ambito nazionale che internazionale, tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie (non nei confronti del pubblico), immobiliari e mobiliari che saranno ritenute necessarie o utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale, comprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la prestazione di avalli, fideiussioni e ogni altra garanzia, anche reale e anche a favore di terzi, e l'assunzione di mutui e finanziamenti, in qualsiasi forma e da qualsiasi terzo.

La realizzazione dell'oggetto sociale potrà essere perseguita anche mediante acquisizione e/o affitto di rami d'azienda nonché a mezzo di società controllate o collegate, italiane o estere, delle quali la Società può promuovere la costituzione ovvero assumere partecipazioni.

La Società potrà, inoltre, assumere o dismettere interessenze e partecipazioni in altre società o enti di qualsiasi genere, nazionali ed estere. È esclusa la raccolta di risparmio fra il pubblico e ogni finanziaria nei confronti del pubblico in qualsiasi forma.

4.2.1. Italo e società controllate

In data 5 maggio 2023 Italo ha acquistato il 100% del capitale sociale di Itabus S.p.A., compagnia privata di trasporto passeggeri su gomma a lunga percorrenza ed operativa da fine maggio 2021.

Itabus, ha ad oggetto - inter alia - l'esercizio diretto e/o indiretto dell'attività di pianificazione, organizzazione ed effettuazione di servizi di autolinee internazionali e nazionali, comprese quelle statali, regionali, provinciali, urbane e speciali per il trasporto di persone, beni e merci. Italo intende in tal modo promuovere un efficiente servizio di mobilità integrata, che, grazie alle sinergie che saranno ulteriormente sviluppate in futuro, farà crescere il perimetro di copertura dell'intero territorio nazionale.

In tale contesto, sono stati sottoscritti un Contratto di Service ed un Addendum, in data 1 giugno 2023, in virtù dei quali Italo svolge in favore della società Itabus: (i) servizi Direzionali Generali e (ii) servizi connessi ai progetti prestati di volta in volta sulla base di specifiche richieste ove funzionali a nuove iniziative o a progetti occasionali.
In particolare, i Servizi Direzionali Generali sono servizi prestati su base ricorrente e comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, servizi di consulenza direzionale, supporto operativo e formativo per le attività di tesoreria e finanza, sviluppo del business, attività legali, risorse umane e attività di information technology.

Per il dettaglio della normativa aziendale che regolamenta le attività sensibili individuate con riferimento alle attività espletate dalla Società in forza del Contratto di Service si rinvia alla «Mappa delle aree "a rischio reato" » (**Allegato 3 del Modello 231**).

4.3. IL GOVERNO SOCIETARIO E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Ai sensi dello statuto sociale, la Società è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione che ha nominato un Amministratore Delegato che ricopre altresì il ruolo di Direttore Generale. Gli Amministratori durano in carica per il periodo determinato dall'atto di nomina, che non potrà essere comunque superiore a tre esercizi, e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli Amministratori sono rieleggibili.

La rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale ha la facoltà di rilasciare mandati a procuratori e avvocati, cui potrà essere conferita facoltà di sub-delega. La rappresentanza spetta anche al Vicepresidente, ai Consiglieri delegati e ai Direttori Generali, se nominati, nei limiti dei poteri loro conferiti.

L'Assemblea dei soci ha nominato sia un Collegio Sindacale sia una società di revisione.

Al fine di rendere chiari ruoli e responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (c.d. organigramma).

Nell'organigramma sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica di ciascuna funzione aziendale;

- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree.

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato ed è diffuso all'interno della Società (anche a mezzo *intranet*) a cura della funzione competente.

Italo si impegna a conseguire tali obiettivi:

- assicurando la disponibilità di appropriate risorse umane e finanziarie;
- rafforzando continuamente l'attenzione sulle tematiche di Salute, Sicurezza e Ambiente;
- promuovendo la formazione costante del proprio personale e l'informazione specifica rispetto ai rischi connessi alle attività lavorative;
- garantendo un approccio di tolleranza zero verso qualunque deviazione dalle regole e dalle procedure.

La configurazione organizzativa divisionale e la complessa articolazione della struttura societaria prevede la presenza di 3 unità produttive ai sensi dell'art. 2, lett. t) del D. Lgs. n. 81 del 2008 aventi piena autonomia finanziaria e tecnico-funzionale e i cui responsabili sono, quindi, titolari di tutti i poteri e le leve decisionali, tecniche, finanziarie e gestionali, nonché Datori di lavoro ai sensi dell'art. 2, lett. b) del D. Lgs. n. 81 del 2008.

Ai Datori di lavoro è stato conferito ogni potere e dovere necessario a attuare, senza limiti di spesa e con la massima autonomia gestionale, tutti gli interventi ed adempimenti necessari per la gestione delle unità produttive cui sono preposti e per assicurare che l'attività di competenza venga svolta conformemente alla normativa vigente in materia di salute, sicurezza, ambiente, incolumità pubblica e *security*.

4.4. IL SISTEMA DI GESTIONE DI SICUREZZA (S.G.S.)

Italo riconosce la sicurezza della circolazione ferroviaria, la salute e la sicurezza dei lavoratori e la tutela ambientale come elementi indispensabili nella realtà in cui essa opera.

Italo definisce ed attua una Politica integrata sulla Sicurezza dell'Esercizio Ferroviario, sulla Sicurezza del Lavoro e sulla Tutela Ambientale, che rappresenta la dichiarazione programmatica di più alto livello da parte dell'azienda, relativamente all'impegno, alla missione e alla visione strategica sulla sicurezza ferroviaria, la salute e sicurezza sul lavoro e la tutela ambientale.

Tale politica:

- è appropriata alla natura e all'entità dei rischi in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro di Italo;
- prevede un impegno alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e include un impegno al miglioramento continuo della gestione SSL e delle prestazioni SSL;
- include un impegno a rispettare la legislazione applicabile in tema di sicurezza e salute sul lavoro e gli altri requisiti a cui Italo ha dato la sua adesione;
- fornisce un quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi SSL;

- è documentata, attuata e mantenuta attiva;
- è comunicata a tutte le persone che lavorano sotto il controllo Italo, affinché questi siano consapevoli dei propri impegni SSL;
- è disponibile alle parti interessate;
- è periodicamente riesaminata per assicurare che si mantenga pertinente e appropriata all'organizzazione.

Più in particolare, nella Politica integrata sulla Sicurezza dell'Esercizio Ferroviario, sulla Sicurezza del Lavoro e sulla Tutela Ambientale, l'obiettivo della sicurezza perseguito dall'azienda è esteso alla tutela "*dei propri dipendenti, di ogni persona presente nei luoghi di lavoro e sui mezzi utilizzati per svolgere l'attività di trasporto e dei terzi potenzialmente impattati dalla suddetta attività*", conformemente a quanto prescritto dall'art. 4 comma 3 del D.Lgs. 50/2019 (già art. 8 comma 1 del D.Lgs. 162/2007).

Il sistema di sicurezza della Società è principalmente articolato in tre aree:

(i) sicurezza ferroviaria, il cui scopo è quello di monitorare e prevenire i rischi connessi all'esercizio dell'attività ferroviaria e alla cui gestione è preposto il Responsabile del sistema di gestione della sicurezza ferroviaria;

(ii) salute e sicurezza sul lavoro, finalizzata a promuovere la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e salutare;

(iii) sicurezza ambientale, preposta a monitorare e prevenire l'impatto ambientale dell'attività di Italo.

La sicurezza delle persone è un obiettivo prioritario costantemente monitorato e garantito nella gestione delle attività della Società attraverso un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro e ambientale integrato.

Italo, nel riconoscere l'importanza della tutela degli aspetti della sicurezza e dell'ambiente a tutti i livelli della Società, durante tutte le fasi di sviluppo dei progetti e dei servizi è fortemente orientata al monitoraggio dei differenti indicatori di *performance* del sistema integrato e riesamina periodicamente i propri obiettivi, al fine di assicurare un miglioramento continuo.

Fermo restando l'impegno al rispetto della legislazione applicabile, delle linee guida e degli standard previsti dalle organizzazioni internazionali (IMO, ISO, OHSAS, etc.), Italo persegue obiettivi specifici per assicurare la massima tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza delle persone. Tali obiettivi specifici comprendono:

- la promozione continua della cultura per la protezione ambientale e la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro;
- la massima attenzione nella gestione del processo di identificazione e valutazione dei rischi in materia di sicurezza sul lavoro e di sicurezza della circolazione ferroviaria, per assicurare rapide e appropriate misure di mitigazione e controllo in tutte le operazioni, inclusi i fornitori di materiali, i fornitori di servizi e i partner;
- l'osservanza del principio di massima precauzione nella selezione e valutazione di fornitori di servizi e di materiali;

- la protezione della salute e della sicurezza del personale e di tutte le persone che potrebbero essere influenzate dall'attività della Società, prendendo in considerazione le attività pianificate ed eseguite e le specifiche criticità connesse ai luoghi nei quali Italo opera;

- lo svolgimento di *due diligence* relativamente agli aspetti ambientali e della sicurezza durante le fusioni e le acquisizioni, volte ad individuare gli eventuali impatti, esistenti e potenziali, associati a qualsiasi precedente costruzione, infrastruttura, attività passata e/o pratica corrente, incluse le passività potenziali associate con l'inquinamento preesistente;

- la prevenzione dell'inquinamento e dei potenziali danni ambientali causati dalle proprie attività;

- l'uso efficiente dell'energia e delle risorse naturali;

- meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i soggetti aziendali interessati (in particolare OdV, Collegio Sindacale, RSPP).

5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente Modello 231, in linea con quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231, rappresenta il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Italo – Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. per prevenire il rischio di commissione dei reati/illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del decreto medesimo da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti.

L'attività di costruzione e di successivo aggiornamento del presente Modello 231 si è articolata nelle seguenti fasi:

I) Identificazione delle aree "a rischio reato" e delle relative "Attività Sensibili"

Obiettivo della prima fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree / settori di attività della Società sarebbero potute - in astratto e anche solo in via potenziale - verificarsi fattispecie riconducibili ai reati/illeciti amministrativi presupposto rilevanti ai sensi del Decreto 231.

La suddetta analisi è avvenuta attraverso il previo esame della documentazione aziendale della Società nonché attraverso una serie di interviste (svolte anche mediante l'uso di appositi questionari) ai soggetti-chiave della struttura aziendale. Le interviste sono state mirate a:

- individuare le attività primarie delle singole aree aziendali;
- approfondire il sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse aree aziendali nello svolgimento delle loro attività, sia come rapporti esterni, con particolare riguardo a quelli intrattenuti dalla Società con la Pubblica Amministrazione.

Il risultato ottenuto consiste nella rappresentazione delle aree "a rischio reato" e delle "Attività Sensibili" considerate a rischio – anche meramente potenziale – di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231. I risultati prodotti sono stati formalizzati in un documento preparatorio denominato «Mappa delle Aree "a rischio reato"» (*Allegato 3* del Modello 231).

II) Potenziali modalità attuative degli illeciti e descrizione del sistema dei controlli preventivi già attivati (c.d. "*As is analysis*")

Nella seconda fase di attività si è proceduto all'analisi delle tipologie di rischio di commissione dei reati presupposto, delle potenziali modalità attuative degli illeciti stessi e dei sistemi di controllo già attivati dalla Società a presidio delle "Attività Sensibili" (es. procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

L'analisi complessiva è stata illustrata nel documento preparatorio denominato "*as is analisys*" (di seguito, anche, la "***as is analysis***") ed ha consentito di identificare i controlli / presidi preventivi già esistenti all'interno delle Società, al fine di poterne valutare – nell'ambito della successiva fase – la capacità di ridurre ad un "livello accettabile" i rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231.

III) Effettuazione dell'analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere (c.d. *"Gap Analysis"*)

Nella terza fase si è proceduto ad un'analisi comparativa tra l'attuale struttura organizzativa e un modello astratto ("*to be*"), definito tenendo conto delle previsioni contenute nel Decreto 231 e di quanto

raccomandato dalle Linee Guida, che potrebbe considerarsi idoneo a ridurre ad un "livello accettabile" i rischi di commissione dei reati.

I risultati dell'analisi di cui sopra sono stati illustrati nel documento preparatorio denominato "*gap analysis*" (di seguito, anche, la "***Gap analysis***").

IV) Predisposizione del presente documento

Terminate le attività di analisi preliminare e la stesura dei documenti preparatori sopra descritti, è stata redatta la prima versione del presente documento che descrive il Modello 231 adottato dalla Società. Il Modello 231 rappresenta un insieme coerente di criteri e/o principi cui si conforma l'organizzazione societaria (attuati e integrati attraverso le Procedure Aziendali ed i Regolamenti Interni, ovvero attraverso gli altri processi e strumenti organizzativi adottati dalla Società) finalizzato alla prevenzione dei reati in conformità alle disposizioni del Decreto 231 e alle Linee Guida.

Inoltre, al fine di garantire una maggiore fruibilità del Modello 231 a tutti i Destinatari interni, è stato redatto un documento denominato "Modello per processi" (*Allegato 4* del Modello 231) nel quale, ad ogni processo della "Catena del Valore" sono associati i Processi Sensibili («Aree a rischio 231») descritti nel Modello 231 e, per ognuno di questi, sono riportati i principi di controllo specifici adottati a presidio da Italo.

5.1.1 L'adozione del Modello Organizzativo e successive modifiche

Il presente Modello 231 di Italo, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2011 e successivamente aggiornato secondo quanto indicato in epigrafe.

5.1.2 La funzione del Modello Organizzativo

Il Modello 231 intende promuovere un sistema strutturato ed organico di procedure, regolamenti interni ed attività di controllo volto a razionalizzare lo svolgimento delle attività aziendali, nonché a prevenire il rischio di commissione dei reati/illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Obiettivo del Modello 231 è, quindi, anzitutto quello di radicare negli Organi Sociali, nei Dipendenti, e, ove ritenuto opportuno, nei *Partner* e/o comunque nei confronti di qualsiasi soggetto che operi per conto e/o nell'interesse della Società, il rispetto dei principi etici, dei ruoli e delle relative modalità operative.

La Società ha individuato, in particolare, le attività esposte al rischio di reato e predisposto un sistema di procedure, regolamenti e controlli, che costituiscono parte integrante del presente Modello 231, al fine di programmare adeguatamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati/illeciti amministrativi da prevenire e consentire l'adozione tempestiva - da parte della Società stessa - dei provvedimenti e delle cautele più opportune per prevenirne od impedirne la commissione.

Tali Procedure Aziendali e Regolamenti Interni sono diffusi all'interno della Società attraverso specifici meccanismi di comunicazione interna (ad es. la pubblicazione sull'*intranet* aziendale e programmi di informazione / formazione *ad hoc*), e periodicamente aggiornati al fine di accrescere la consapevolezza del valore aziendale, etico e disciplinare del Modello 231 tra coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società.

Per garantire effettività a quanto previsto nel Modello 231, la Società ha altresì adottato un sistema di sanzioni, disciplinari o contrattuali, rivolto ai componenti degli Organi Sociali, ai Dipendenti e, ove necessario, ai *Partner*, nel caso in cui gli stessi tengano comportamenti rilevanti ai sensi del sistema etico / organizzativo adottato dalla Società.

5.2. LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.2.1 La Parte Generale e le Parti Speciali

Il Modello 231 si compone:

- della presente Parte Generale, nella quale sono individuate e disciplinate le modalità di formazione, la struttura e le componenti essenziali del Modello 231, nonché le modalità di aggiornamento e adeguamento;

- di più Parti Speciali nelle quali sono illustrati, con riferimento a ciascuna categoria di reati/illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto 231, criteri e/o principi generali di comportamento cui si conforma l'organizzazione societaria nonché i principi di controllo specifici adottati da Italo. Le Parti Speciali richiamano, peraltro, sempre con riferimento a ciascuna categoria di reato, i presidi e i protocolli adottati per attuare ed integrare i criteri e/o principi del presente Modello 231 al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati/illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231;

- degli allegati contenenti n. 1) Codice Etico; n. 2) l'elenco dei "Reati e/o illeciti amministrativi presupposto"; n. 3) la «Mappa delle Aree "a rischio reato"» ivi comprese le modalità esemplificative di commissione dei reati e le funzioni aziendali coinvolte; n. 4) la rappresentazione del "Modello 231 per processo" al fine di agevolare la fruibilità dello stesso da parte dei Destinatari; n. 5) Sistema Disciplinare.

Il Modello 231 rappresenta, pertanto, un insieme coerente di criteri, principi e disposizioni che: (i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e (ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini del Decreto 231.

Le Parti Speciali di seguito indicate sono dedicate alle categorie di reato del Decreto 231 che, all'esito delle attività di aggiornamento dell'ultimo *risk assessment*, sono state ritenute maggiormente rilevanti in ragione del settore di operatività, dell'organizzazione e dei processi che caratterizzano la Società:

- la Parte Speciale "A", denominata "Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione e con l'autorità giudiziaria", riguarda le tipologie specifiche di reato previste dagli artt. 24 e 25 e 25 *decies* del Decreto 231;

- la Parte Speciale "B", denominata "Reati societari", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25-*ter* del Decreto 231;

- la Parte Speciale "B1", denominata "Reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25-*ter* lett. s *bis*) del Decreto 231;

- la Parte Speciale "C", denominata "Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25 *septies* del Decreto 231;

- la Parte Speciale "D", denominata "Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25-*octies* del Decreto 231;

- la Parte Speciale "E", denominata "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25-*novies* del Decreto 231;

- la Parte Speciale "F", denominata "Delitti informatici" riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 24 *bis* del Decreto 231;

- la Parte Speciale "G", denominata "Reati ambientali", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25-*undecies* del Decreto 231;

- la Parte Speciale "H", denominato "Reati tributari", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25- *quinquiesdecies* del Decreto 231;

- la Parte Speciale "I", denominata "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25 *octies.1* del Decreto 231;

- la Parte Speciale "L", denominata "Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25 *octies.2* del Decreto 231;

- la Parte Speciale "M", denominata "Delitti contro l'industria e il commercio" riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25-bis.1 del Decreto 231;

- la Parte Speciale "N", denominata "Reati commessi con l'uso di sistemi di Intelligenza Artificiale", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25-vicies del Decreto 231.

In relazione alle singole categorie di reato indicate, trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, nel Codice Etico, oltre ai principi generali di condotta e ai principi di controllo preventivo descritti in ciascuna Parte Speciale e alle regole specifiche stabilite dalle procedure aziendali.

Per le seguenti categorie di reato contemplate dal Decreto 231, l'esito delle attività di *risk assessment* ha portato a ritenere contenuto il rischio di commissione:

- art. 24 *ter* (Delitti di criminalità organizzata);

- art. 25 *bis* (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);

- art. 25 *quater* (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);

- art. 25 *quinquies* (Delitti contro la personalità individuale);

- art. 25 *sexies* (Market Abuse);

- art. 25 *duodecies* (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);

- art. 25 *terdecies* (Razzismo e Xenofobia);

- art. 25 *sexiesdecies* (Contrabbando);
- art. 25 *septiesdecies* (Delitti contro il patrimonio culturale);
- art. 25 *duodevicies* (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

In relazione a tali categorie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, quelli contenuti nel Codice Etico ed i principi generali di condotta descritti nella Parte Speciale "O".

L'esame del complesso delle attività aziendali concretamente svolte da Italo ha, infine, condotto a ritenere estremamente contenuto il rischio di commissione delle seguenti fattispecie di reato: *i)* delitti in materia di pratiche mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25 *quater* 1 del Decreto 231, *ii)* reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25 *quaterdecies* del Decreto 231.

Con riguardo a tali categorie di reato trovano in ogni caso applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e quelli contenuti nel Codice Etico.

5.2.2 Il Codice Etico

Il Codice Etico è parte integrante del Modello 231 sia perché le disposizioni in esso contenute costituiscono un fondamentale criterio di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, sia perché tale Codice Etico evidenzia in modo chiaro ed esplicito a tutti i suoi destinatari che la realizzazione di comportamenti ad esso non conformi determina una personale assunzione di responsabilità da parte del loro autore (*Allegato 1* del Modello 231).

5.2.3 Il Sistema Disciplinare

Al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 e dei principi etici contenuti nel Codice Etico, la Società ha adottato un apposito Sistema Disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello 231 (*Allegato 5* del Modello 231).

5.3. PROCEDURE AZIENDALI, REGOLAMENTI INTERNI E ALTRI STRUMENTI ORGANIZZATIVI

Le Procedure Aziendali e i Regolamenti Interni individuano le modalità applicative dei principi contenuti nel Modello 231. Nei rapporti con i terzi, questi ultimi saranno obbligati al rispetto delle Procedure Aziendali qualora ne ricevano copia e sia fatto espresso rinvio alle stesse nell'implementazione dei relativi rapporti contrattuali.

Le Procedure Aziendali adottate sono volte a soddisfare le esigenze segnalate dalla normativa vigente. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231, infatti, il Modello 231 deve, tra l'altro, soddisfare i seguenti requisiti:

- impostare i criteri e protocolli specifici volti a programmare la formazione ed attuazione delle decisioni della Società in materia di reati da prevenire;
- identificare l'adeguatezza delle condizioni di gestione delle risorse finanziarie al fine di prevenire la commissione di reati;

- impostare flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I criteri e i principi di cui al presente Modello 231 trovano attuazione oltre che mediante le Procedure Aziendali e i Regolamenti Interni, anche attraverso altri strumenti organizzativi adottati dalla Società quali, a mero titolo esemplificativo, gli organigrammi, le linee guida organizzative, gli ordini di servizio, le procure aziendali e tutti i principi di comportamento comunque adottati e operanti nell'ambito della Società. Procedure Aziendali, Regolamenti Interni ed altri strumenti organizzativi non possono in ogni caso derogare ai criteri e/o ai principi indicati nel Modello 231.

5.4. PRESIDI DI CONTROLLO AI FINI DEL DECRETO 231

La Società si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

Detti presidi di controllo sono articolati in tre livelli:

- **principi generali di controllo**, cui deve uniformarsi il sistema di controllo interno e di prevenzione **dei** rischi:
  - **sistema dei poteri e sistema organizzativo** formalizzato;
  - **procedure interne formalizzate** ("protocolli") per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
  - **segregazione delle funzioni** tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla le operazioni, affinché nessuno disponga di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti;
  - **tracciabilità**, in quanto i soggetti, le unità organizzative interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- **principi generali di comportamento** volti a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle categorie di reato ritenuta maggiormente rilevante o significativa;
- **principi di controllo preventivi** finalizzati a scongiurare la commissione dei reati in ciascuna delle aree "a rischio reato" mappate e riportate nelle singole Parti Speciali del Modello 231.

5.5. DESTINATARI DEL MODELLO 231

Sono Destinatari del Modello 231 e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una unità organizzativa di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- lavoratori subordinati e collaboratori della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;

- chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima;
- *partner*, consulenti e altre controparti contrattuali, sottoposti alla direzione o vigilanza della Società.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello 231, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico, e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello 231 o il Codice Etico, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 231

6.1. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 231

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231, all'Organismo di Vigilanza (come definito e identificato al successivo paragrafo) è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231. Gli interventi di aggiornamento / adeguamento del Modello 231 potranno essere realizzati in occasione di:

- modifiche normative o significative evoluzioni della giurisprudenza o delle *best practice*;
- eventuali ipotesi di violazione del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo alla luce della *case history* della Società;
- cambiamenti della struttura organizzativa, derivanti anche da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della Società;
- verifica dell'effettività del Modello 231 ovvero della coerenza fra il Modello 231 e i comportamenti concreti dei Destinatari.

A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle relative funzioni aziendali, dovrà identificare e segnalare al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento / adeguamento del Modello 231 comunicando ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento / adeguamento del Modello 231 e fornendo, altresì, indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito al Consiglio di Amministrazione, essendo il Modello 231 un "atto di emanazione dell'organo dirigente" in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231. Le successive modificazioni e integrazioni (anche dovute a modifiche della normativa rilevante e/o ad esigenze derivanti da modifiche organizzative o strutturali della Società) saranno pertanto formalmente adottate dal Consiglio di Amministrazione.

La Funzione Legal Affairs & Compliance apporta al Modello 231 le modifiche o integrazioni di natura non sostanziale, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'OdV.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello 231 nonché di proporne / curarne l'aggiornamento è affidato ad un apposito organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del Decreto 231.

Le Linee Guida individuano, quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza, l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione. Tenuto conto di tali requisiti, nonché dei parametri pure indicati dalle più significative pronunce giurisprudenziali sul punto, Italo ha deciso di affidare la funzione di organismo di vigilanza a un organismo:

- a composizione collegiale;
- che non abbia compiti operativi fatta salva la possibilità, come prevista per legge, che siano nominati quali membri dell'organismo di vigilanza uno o più componenti del Collegio Sindacale;
- che sia dotato delle caratteristiche, dei requisiti e dei poteri di seguito indicati.

La Società ha quindi istituito il proprio Organismo di Vigilanza con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri e precisamente:

- due membri esterni individuati tra accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche, finanziarie e di controllo interno, nonché con un'adeguata e comprovata esperienza nell'ambito di applicazione del Decreto 231;
- un membro interno, responsabile pro tempore della Funzione Compliance.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è scelto fra i due professionisti esterni.

L'Organismo di Vigilanza di Italo, in particolare, è dotato di:

- **autonomia e indipendenza:** nell'iniziativa di controllo l'OdV gode di piena autonomia da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Società e, in particolare, degli organi dirigenti. L'OdV ha altresì assoluta indipendenza, non sussistendo situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale. L'OdV gode inoltre di piena autonomia finanziaria, disponendo di un *budget* dedicato, dallo stesso individuato e deliberato dal Consiglio di Amministrazione;
- **professionalità:** tutti i membri devono avere specifiche competenze professionali in materia di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, disponendo di conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati;
- **onorabilità:** i membri dell'OdV non devono trovarsi in condizioni di interdizione, inabilitazione o fallimento e non devono sussistere condanne per taluni reati. Tale requisito va inteso nei termini di cui ai successivi paragrafi 7.5 e 7.6.

- **continuità di azione:** l'Organismo di Vigilanza si dedica con continuità all'attività di vigilanza sul Modello 231 ed è privo di mansioni operative che possano portarlo ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;

- legittimazione espressa ad **avvalersi di ogni funzione aziendale** e di soggetti esterni all'organizzazione dell'impresa (consulenti, società di revisione, ecc.);

- **possibilità di interpellare** parimenti tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, anche se esterni all'organizzazione dell'impresa (consulenti, società di revisione, ecc.), senza dover richiedere autorizzazioni ai vertici aziendali.

7.2. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti la cui permanenza dovrà essere verificata per tutta la durata dell'incarico.

In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità o decadenza dei membri dell'OdV:

1. la pronuncia di sentenze di condanna e sentenze di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p. (anche non passate in giudicato) per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231 o per reati della stessa indole (es. reati tributari, reati fallimentari ecc.);

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

3. l'applicazione di misure cautelari personali in relazione a uno dei reati previsti dal Decreto 231 o per reati della stessa indole (es. reati fallimentari, reati contro il patrimonio ecc.);

4. l'interdizione, l'inabilitazione o il fallimento di un componente dell'OdV;

5. la sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale[3];

6. l'attribuzione di funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del gruppo cui appartiene la Società;

7. l'aver instaurato un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale OdV;

8. la sussistenza di vincoli di parentela o affinità entro il quarto grado con i membri degli organi sociali o i vertici aziendali.

[3] Vedi Linee Guida di Confindustria. Il pagamento di un compenso alla persona, interna od esterna all'ente, non costituisce necessariamente causa di "dipendenza". Le Linee Guida precisano che, nel caso di composizione mista dell'organismo di vigilanza, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'organismo di vigilanza dovrà essere valutato nella sua globalità.

All'atto del conferimento dell'incarico, ogni componente dell'OdV dovrà rilasciare una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza delle suddette cause di ineleggibilità e l'impegno a informare la Società in merito all'eventuale sopravvenire di una di esse.

Ciascun membro dovrà pertanto presentare personalmente un profilo etico di indiscutibile valore, essere destinatario di un forte *commitment* da parte dell'organizzazione aziendale ed avere oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso di qualità tecniche di pregio.

In particolare, poi, a livello di competenze, l'Organismo di Vigilanza dovrà garantire nel suo complesso:

- conoscenza della struttura organizzativa della Società e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'*internal auditing*;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

I componenti dell'OdV devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze improntando il proprio operato a principi di autonomia e indipendenza.

I componenti dell'OdV sono altresì tenuti a mantenere il segreto in merito alle informazioni apprese nello svolgimento della loro attività.

Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di legge loro imposti per l'espletamento dell'incarico a meno che i membri immuni da colpa abbiano fatto rilevare il proprio dissenso e ne abbiano tempestivamente informato il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

7.3. COMPENSO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E RISORSE FINANZIARIE

Il compenso spettante a ciascuno dei componenti dell'OdV è stabilito all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione o con delibera successiva.

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la sua operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di garantire effettiva autonomia all'OdV, provvede a dotarlo – su indicazione dello stesso OdV – di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. Dell'utilizzo di tale fondo o della necessità di integrazione per l'anno successivo, l'OdV dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del report periodico al Consiglio di Amministrazione.

7.4. DURATA DELL'INCARICO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV resta in carica per il numero di esercizi sociali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi. L'OdV cessa per scadenza dell'incarico alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica.

7.5. DECADENZA, RECESSO E SOSTITUZIONE

Ove un componente dell'OdV incorra in una delle cause di ineleggibilità, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina di un nuovo componente dell'OdV fatta salva, in ogni caso, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre – per le cause di decadenza di cui ai precedenti punti 1 e 2 del paragrafo 7.3. – la sola sospensione dei poteri del componente interessato e la nomina di un nuovo componente dell'OdV *ad interim*, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

Ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico conferitogli e dovrà darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Presidente del Collegio Sindacale con un preavviso di almeno tre mesi. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui sarebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

7.6. SOSPENSIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La revoca dei membri dell'OdV compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. Essa potrà avvenire soltanto per giusta causa ovvero nei casi di sopravvenuta impossibilità o quando vengano meno, in capo ai membri dello stesso, i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e/o di relazioni di parentela con gli Organi Sociali e con il vertice aziendale oppure, per i membri interni, allorquando cessi il rapporto contrattuale con Italo.

A tal proposito, per "giusta causa" di revoca dei componenti dell'OdV dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;

- le dimissioni o il licenziamento del soggetto cui è affidata la funzione di OdV per motivi non attinenti l'esercizio della funzione dell'OdV, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'OdV;

- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, quale – a titolo meramente esemplificativo – l'omessa redazione per il Consiglio di Amministrazione del rapporto scritto e della relazione annuale descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate, ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato, ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di eventuali violazioni del Modello 231 e/o situazioni a rischio reato;

- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), del Decreto 231, risultante da una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto 231, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento". Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un OdV ad interim, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato;

- l'intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'OdV;

- la violazione del Modello 231 o del Codice Etico.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui avrebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

7.7. COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello 231, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto 231 e, segnatamente, per lo svolgimento dei seguenti compiti:

- verificare l'efficacia del Modello 231, ossia sulla sua reale capacità di prevenire in linea di massima i comportamenti vietati, proponendo – laddove ritenuto necessario – eventuali aggiornamenti del Modello 231, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa e/o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;

- effettuare un controllo sistemico continuativo sulle regole cautelari predisposte e sul loro rispetto nell'ambito del Modello 231;

- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;

- verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello 231;

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, avvalendosi dell'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte;

- effettuare, in qualsiasi momento, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sulla effettiva osservanza delle procedure operative interne e degli altri sistemi di controllo esistenti;

- curare i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione;

- monitorare, anche avvalendosi della collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale al fine di valutare l'eventuale necessità di formulare proposte di aggiornamento dell'elenco delle aree aziendali a rischio reato;

- richiedere ai responsabili di ciascuna area aziendale a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello 231;

- segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità dell'aggiornamento e adeguamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di correzione ed adeguamento dello stesso, in particolare in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231 stesso, rilevanti

modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento, di modifiche normative o delle *best practice*. Tale attività si dovrà realizzare attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello 231 agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi;

- verifica (*follow-up*) dell'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni;

- segnalare al Consiglio di Amministrazione e/o alle funzioni a tal fine competenti eventuali comportamenti / azioni non in linea con il Modello 231 o con le Procedure Aziendali al fine di consentire l'opportunità di valutare l'adozione di sanzioni disciplinari a carico dei responsabili di ipotesi di violazione del Modello 231 ed evitare il ripetersi dell'accaduto;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché elaborare, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, un piano di formazione al fine di fornire ai Dipendenti e agli Organi Sociali tutti gli elementi necessari per una conoscenza di base della normativa di cui al Decreto 231, attraverso la predisposizione di documentazione interna idonea all'efficace attuazione del Modello 231, contenente le istruzioni d'uso, i chiarimenti ed i possibili aggiornamenti dello stesso;

- interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con la struttura legale) e verificare l'adeguatezza del Modello 231 rispetto a tali prescrizioni normative;

- indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), per introdurre gli accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello 231.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza, in particolare:

- ha libero accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le funzioni della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;

- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le funzioni della Società ovvero di soggetti esterni (consulenti esterni, società di revisione, ecc.) senza dover chiedere autorizzazioni;

- può richiedere ai responsabili di ciascuna area aziendale a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello 231;

- può procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;

- può richiedere informazioni a consulenti esterni, agenti, *partner* finanziari e commerciali, fornitori di servizi, nonché revisori, nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

Le attività di controllo attuate non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, ferma restando la vigilanza del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza degli interventi dell'OdV.

In caso di violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa tempestivamente il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni. L'OdV ha altresì il potere di convocare l'Assemblea dei Soci in caso di gravi violazioni del Modello 231 e/o nel caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale ovvero nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale non provvedano in merito alle segnalazioni circa eventuali violazioni al Modello 231 riscontrate e comunicate dall'Organismo stesso.

7.8. REGOLAMENTO DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento predisposto in conformità ai compiti previsti per legge e/o affidatigli dal Modello 231 nell'ambito del quale dovranno essere definiti e disciplinati, fra l'altro, le modalità di convocazione, il processo di formazione delle decisioni, le modalità di verbalizzazione delle riunioni e di conservazione della documentazione relativa alle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, *report* inviati e ricevuti).

7.9. PIANO DI VIGILANZA ANNUALE DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza dovrà altresì adottare un piano di vigilanza annuale, contenente, tra l'altro:

1. un programma relativo agli interventi di controllo e verifica pianificati nel corso dell'anno di riferimento, ferma restando la possibilità di effettuare in ogni momento controlli senza preavviso;

2. un programma di incontri con il vertice aziendale e/o con gli eventuali futuri dirigenti relativamente all'attuazione del Modello 231 nelle rispettive aree-funzioni di attività;

3. un programma di incontri con il Collegio Sindacale e il soggetto incaricato della revisione legale dei conti;

4. le attività di aggiornamento e formazione dell'Organismo di Vigilanza;

5. le attività di comunicazione e formazione sul Modello 231;

6. le attività di aggiornamento del Modello 231.

7.10. *REPORTING* DELL'ODV VERSO I VERTICI AZIENDALI

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali criticità e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati:

- con cadenza almeno annuale, inviando un rapporto sottoscritto dal Presidente dell'OdV relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli

stessi, l'eventuale aggiornamento della Mappa delle aree e delle Attività Sensibili, ecc.) e ad eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni;

- tempestivamente, in caso di (i) situazioni straordinarie, quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello 231 ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio reato, o (ii) modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e (iii) ristrutturazioni aziendali che attengano al perimetro di attuazione del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative eventualmente intervenute, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone al Consiglio di Amministrazione (o ai soggetti all'uopo delegati) gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello 231 che ritiene opportuni.

In merito alle verifiche svolte a seguito di segnalazioni, l'OdV provvederà a dare riscontro scritto nel verbale di accertamento di sua competenza e, ove lo ritenga opportuno, nella periodica informativa al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Gli incontri tra Organismo di Vigilanza e Organi Sociali devono essere documentati mediante redazione di appositi verbali. La documentazione di tali incontri dovrà essere custodita dall'OdV stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, *report* inviati e ricevuti).

7.11. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito a eventi rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello 231 e/o che potrebbero ingenerare responsabilità di Italo ai sensi del Decreto 231.

Come detto, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto 231, i modelli di organizzazione devono "*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

I Destinatari saranno altresì tenuti a comunicare all'OdV:

- le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello 231 e nelle singole Procedure Aziendali, nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del presente Modello 231; in particolare, ciascuna funzione aziendale, per il proprio ambito di competenza, fornirà tutte le informazioni su eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello 231, collaborando attivamente con l'OdV nelle attività di aggiornamento del Modello 231 e delle sue componenti, ossia, in via esemplificativa, (i) notizie relative ai cambiamenti organizzativi, (ii) aggiornamenti del sistema delle deleghe, e (iii) report e altri protocolli di controllo posti in essere in attuazione al Modello 231 in linea con le Procedure Aziendali;

- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello 231, del Codice Etico e delle Procedure Aziendali, nonché in generale tutte le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;

- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'OdV ritenga, di volta in volta, di voler acquisire.

La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza ai sensi del precedente (i) sono condivise dall'OdV stesso con i responsabili dei processi aziendali, che si atterranno alle modalità ed alle tempistiche concordate, come tra l'altro risultanti dalle Procedure Aziendali di volta in volta applicabili.

Per quanto concerne i *Partner*, nel Codice Etico – il rispetto dei cui principi verrà richiamato nei relativi contratti – è previsto un obbligo di informativa all'OdV nel caso in cui gli stessi vengano a conoscenza di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Codice Etico e, eventualmente, del Modello 231.

L'obbligo di collaborazione con l'OdV rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei Dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

La violazione, da parte dei Dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'OdV costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal Sistema Disciplinare.

Nessun tipo di ritorsione può essere attuata a seguito e/o a causa di una segnalazione, anche qualora quest'ultima si rivelasse infondata, fatte salve le ipotesi di dolo o colpa grave.

L'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione e/o segnalazione da parte dei Dipendenti non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

8. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231

Come detto, ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto 231, i modelli di organizzazione devono altresì prevedere:

a) "*uno o più canali che consentano* [ai soggetti apicali e sottoposti] *di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
d) *nel sistema disciplinare adottato* [...]*, 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.*"

Al fine di dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis lett. a) e b) del Decreto 231, Italo ha adottato una specifica procedura in materia di whistleblowing integrata nel sistema di controllo aziendale, che tiene altresì conto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023. In tale contesto, Italo mette a disposizione di tutti i Destinatari appositi canali per l'inoltro delle Segnalazioni nel rispetto dei principi previsti dalla normativa di cui sopra, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e all'oggetto della segnalazione. Con l'obiettivo di garantire il più alto livello di tutela dei segnalanti, nonché l'integrità e la disponibilità dei dati, la gestione del processo di segnalazione è affidata al Comitato Segnalazioni, un organo appositamente costituito e dedicato alla gestione delle segnalazioni interne, composto dal Responsabile Internal Audit & Risk Management, dal Responsabile Risorse Umane e Organizzazione e dal Responsabile Legal Affairs & Compliance. Il Comitato si avvale del supporto della Funzione Internal Audit & Risk Management per lo svolgimento di eventuali verifiche e analisi volte ad accertare la fondatezza delle Segnalazioni ricevute, nonché per l'acquisizione e verifica dei necessari elementi informativi dalle competenti Funzioni aziendali.

Per Segnalazioni riguardanti fatti potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto 231, il Responsabile della Funzione Internal Audit & Risk Management opera in sinergia e coordinamento con l'Organismo di Vigilanza di Italo, con il quale concorda gli aspetti operativi e le verifiche da svolgere. Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni, Italo ha istituito una piattaforma informatica dedicata e resa disponibile tramite link accessibile dal sito internet della Società (https://whistleblowing.italospa.it/). Le segnalazioni possono, altresì, essere trasmesse per posta all'indirizzo della sede legale della Società alla c.a. del Comitato segnalazioni nella persona del Responsabile della Funzione Internal Audit e Risk Management. Infine, è data la possibilità di effettuare anche segnalazioni in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto con il Comitato segnalazioni o con uno dei suoi membri.

La Società assicura:

- la massima tutela e riservatezza per il segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, nonché la garanzia contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei Destinatari, inoltre, non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;

- la tutela dei diritti della Società o delle persone oggetto di segnalazioni diffamatorie o calunniose o effettuate con dolo o colpa grave.

Inoltre, nel Sistema Disciplinare, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, o di chi adotta misure di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione medesima, ai sensi dell'art. 21, comma 1, del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Nel Sistema Disciplinare è altresì prevista l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante o denunciante, salvi i casi di non punibilità previsti dall'art. 16 del D.Lgs 24/2023, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

9. PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'informazione e la formazione costituiscono per Italo uno strumento essenziale per un'efficace diffusione ed attuazione del Modello 231. La Società garantisce un'adeguata diffusione del Modello 231 agli Organi Sociali, ai Dipendenti e, ove necessario, ai *Partner*, ovvero a soggetti esterni all'organizzazione aziendale che, a vario titolo, vengono in contatto con la Società.

L'attività di informazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. L'attività di informazione e formazione è supervisionata e integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello 231, e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

9.1. PROGRAMMA DI INFORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è obiettivo della Società garantire alle risorse presenti in azienda e a quelle in via di inserimento un'adeguata conoscenza del Modello 231, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Ai Dipendenti di Italo all'atto dell'assunzione sarà messo a disposizione il Modello 231 integrato in tutte le sue parti e sarà fatta sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello 231 e del Codice Etico.

È garantita ai Dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello 231 direttamente sull'intranet aziendale. Ogni Dipendente deve, inoltre, poter ottenere copia digitale del Modello 231.

Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai componenti degli Organi Sociali sarà consegnata copia della versione integrale del Modello 231 al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello 231 stesso e del Codice Etico. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

Fermo quanto sopra, ciascun Dipendente e ciascun membro degli Organi Sociali ha l'obbligo di: (i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello 231 e partecipare – con obbligo di frequenza – ai momenti formativi organizzati dalla Società; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello 231, segnalando eventuali carenze o violazioni dello stesso.

L'attività di informazione rispetto al Modello 231 potrebbe essere rivolta anche a soggetti esterni all'organizzazione aziendale che, a vario titolo, vengono in contatto con la Società.

A tale scopo, la Società, ove necessario, porterà a conoscenza dei propri *Partner*, con i mezzi più utili al fine (es.: note informative, allegati al contratto), il Codice Etico, nonché quei principi e quelle regole contenute nel Modello 231 e nelle Procedure Aziendali applicabili la cui conoscenza da parte dei *Partner* sarà ritenuta opportuna.

Il rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico, nonché nei principi e nelle regole del Modello 231 e nei processi contemplati dalle Procedure Aziendali che siano state comunicate al *Partner* potrà essere collegato – valutate le caratteristiche soggettive del *Partner* e le circostanze della negoziazione - anche mediante l'eventuale inserimento negli accordi contrattuali di apposite clausole volte a tutelare la Società nel caso di mancato rispetto delle previsioni stesse (e così, a titolo esemplificativo, clausola di manleva, clausola risolutiva espressa, penali, ecc.).

9.2. PROGRAMMA DI FORMAZIONE

Italo persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Dipendenti e agli Organi Sociali, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello 231, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

Al fine di agevolare la comprensione del Modello 231, i Dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto 231, sono obbligatoriamente tenuti a partecipare alle specifiche attività formative al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello 231 e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata al perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

La qualità degli interventi formativi è perseguita dalla Società che, all'uopo, si potrà avvalere di consulenti esterni con specifiche competenze in materie giuridiche e organizzative attinenti al Decreto 231, la cui competenza dovrà essere attestata dalla relativa documentazione curriculare soggetta a verifica dell'Organismo di Vigilanza in via preventiva.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze / attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

I contenuti della formazione sono, in ogni caso, costantemente aggiornati in relazione a eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello 231.