



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del Decreto Legislativo

8 giugno 2001, n° 231

CODICE ETICO

RIFERIMENTI DI REVISIONE	
NUMERO REVISIONE	DATA
Revisione	
1. Aggiornamento normativo e dell'organizzazione aziendale ed approvazione	08.10.2025

INDICE

CODICE ETICO	2
1. Premessa	5
1.1 L'azienda	5
1.2 Rapporti con gli Stakeholder	6
1.3 I principi di riferimento	6
1.4 Il Codice Etico	6
2. Principi generali	7
2.1 Conformità a leggi e regolamenti	7
2.2 Modelli e regole di comportamento	7
2.3 Diffusione ed osservanza del Codice Etico	8
2.4 Corporate Governance	8
2.5 Valore contrattuale del Codice	8
3. Risorse umane e politica dell'occupazione	8
3.1 Le condizioni determinanti	8
3.2 Le politiche di selezione	8
3.3 La formazione	9
3.4 Lo sviluppo delle professionalità	9
3.5 Le risorse umane e il Codice Etico	9
3.6 Ambiente di lavoro e tutela della privacy	10
3.7 Responsabilità sociale	11
3.8 Integrità e tutela della persona	11
4. Conflitto di interessi	12
4.1 Interessi aziendali ed individuali	12
4.2 Prevenzione dei conflitti di interesse	12
5. Procedure operative e dati contabili	13
5.1 I protocolli specifici	13
5.2 Osservanza delle procedure	13
5.3 Trasparenza della contabilità	13
6. Tutela del patrimonio sociale	14
6.1 Custodia e gestione delle risorse	14
6.2 Operazioni sulle azioni o sul capitale	14
7. Rapporti infragruppo	15
7.1 Autonomia e valori etici comuni	15
7.2 Cooperazione e comunicazioni infragruppo	15
8. Rapporti con l'esterno	15
8.1 Rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche ed altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi	15

8.1.1	<i>Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni</i>	15
8.1.2	<i>Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali</i>	16
8.1.3	<i>Regali, benefici e promesse di favori</i>	17
8.2	<i>Rapporti con clienti, consulenti, fornitori, controparti negoziali, partner commerciali e/o finanziari, ecc.</i>	17
8.2.1	<i>Condotta negli affari</i>	17
8.2.2	<i>Regali, dazioni e benefici</i>	19
9.	Informativa societaria	20
9.1	<i>Disponibilità ed accesso alle informazioni</i>	20
9.2	<i>Comunicazioni rilevanti</i>	20
10.	Procedura di segnalazione whistleblowing	20
10.1	<i>Modalità di trasmissione delle segnalazioni</i>	21
10.2	<i>Obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante</i>	22
10.3	<i>Divieto di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante a causa della segnalazione</i>	22
10.4	<i>Sanzioni e provvedimenti consequenziali</i>	22
11.	Sistema Disciplinare	23
11.1	<i>Funzione del Sistema Disciplinare</i>	23
11.2	<i>Requisiti del Sistema Disciplinare</i>	23
11.3	<i>Destinatari</i>	24
11.4	<i>Comportamenti sanzionabili</i>	24
11.5	<i>Criteri di scelta delle sanzioni</i>	25
11.6	<i>Tipologie di sanzioni applicabili</i>	25
11.6.1	<i>Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali</i>	25
11.6.2	<i>Sanzioni nei confronti dei soggetti subordinati (dipendenti)</i>	26
11.6.3	<i>Sanzioni nei confronti dei terzi</i>	26
11.7	<i>Modalità di irrogazione delle sanzioni</i>	26

1. Premessa

1.1 L'azienda

Il presente Codice (qui di seguito indicato come "Codice Etico") esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con Servizi Ferroviari Integrati - Società a Responsabilità Limitata (di seguito "la Società"). È peraltro indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti all'azienda.

Come organizzazione e come individui, tutti i destinatari, nell'ambiente di lavoro, sono tenuti ad applicarli in modo corretto nelle operazioni e nei rapporti sia interni che esterni.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono vincolanti, dunque, per tutti i seguenti destinatari:

- gli amministratori nel definire gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società nonché nel dare concretezza alle attività di direzione della Società, nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i Sindaci nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. ha per oggetto sociale:

a) in via prevalente:

- l'attività di diserbo e decespugliamento sia eseguito manualmente che meccanicamente con l'ausilio di appositi mezzi ed attrezzature idonee al taglio ed alla frantumazione del materiale di risulta ottenuto dalle lavorazioni, nonché il trasporto a discarica del materiale di risulta;
- il diserbo e decespugliamento chimico eseguito con l'ausilio di prodotti/formulati chimici e di apposite attrezzature idonee all'ottenimento del risultato;
- l'attività di taglio, totale o parziale, sia meccanico che manuale, della vegetazione in genere e degli alberi;
- l'esecuzione di trattamenti igniritardanti con appositi prodotti ed attrezzature;
- l'esecuzione di trattamenti di isolamento termico delle rotaie, con l'ausilio di calce e/o prodotti simili;
- l'attività di telerilevamento integrato per il controllo dello stato delle linee ferroviarie, l'effettuazione di prestazione di servizi, compresa la locazione, l'assunzione di appalti, la gestione di trasporti;
- la produzione ed il commercio all'ingrosso ed al dettaglio e riparazioni in proprio e per conto terzi, di macchine ed attrezzature ferroviarie, nonché macchine industriali di qualunque genere e specie;
- la produzione ed il commercio all'ingrosso ed al dettaglio e riparazioni in proprio e per conto terzi, di autoveicoli in genere, nonché ricambi ed accessori per gli stessi;
- l'assunzione di rappresentanze e/o agenzie di ogni genere e specie e quant'altro di simile;
- l'attività di costruzione ed installazione di impianti elettromeccanici, ferroviari ed industriali, quali impianti di sicurezza del traffico ed impianti per la trazione elettrica; di impianti per la produzione e distribuzione di energia, quali impianti elettrici per centrali; cabine di trasformazione; linee in tensione; linee a media e bassa tensione; apparati vari; impianti esterni di illuminazione;
- lavori di carpenteria;
- l'esecuzione di lavori edili, stradali e ferroviari;
- l'esecuzione di pali di qualsiasi tipo, di sottofondazioni, di palificate e muri di sostegno speciali, di ancoraggi, di opere per ripristinare la funzionalità statica delle strutture, di pozzi, di opere per garantire la stabilità dei pendii e di lavorazioni speciali per il prosciugamento, l'impermeabilizzazione ed il

consolidamento di terreni;

b) in via non prevalente:

- la partecipazione, per le finalità suddette, a consorzi, associazioni temporanee di imprese e società anche consortili;
- concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma nei confronti delle sole società del gruppo di appartenenza;
- coordinamento tecnico-amministrativo delle società del gruppo di appartenenza.

Tutti i Destinatari si impegnano a perseguire i propri obiettivi con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

1.2 Rapporti con gli Stakeholder

La molteplicità degli interlocutori della società rende di primaria importanza la gestione dei rapporti tra Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. e gli stakeholder, intendendosi per tali tutti i soggetti pubblici o privati – individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società o abbiano comunque interesse nelle attività dell'azienda.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. impronta il proprio operato alla puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale.

1.3 I principi di riferimento

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli stakeholder sono i principi etici cui Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

Tutti i destinatari, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui la società ha rapporti a qualunque titolo agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

1.4 Il Codice Etico

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un Codice Etico che esplicita i valori a cui tutti i destinatari devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno dell'azienda. La conoscenza e l'osservanza del Codice Etico da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa in favore di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della società.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., inoltre, si impegna alla diffusione del Codice Etico tra tutti coloro con i quali intrattiene rapporti d'affari, esigendone la conoscenza ed il rispetto delle regole in esso contenute.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce strumento di gestione per la condotta etica negli affari aziendali ed elemento effettivo della strategia e dell'organizzazione aziendale ed è parte integrante sia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme adottati da Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231 del 2001. La responsabilità

dell'attuazione e dell'applicazione del Codice Etico è compito degli amministratori e dei dipendenti di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancata applicazione all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01. Detto organismo potrà farsi promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti, sottoponendoli al vaglio del Consiglio di Amministrazione.

A tale riguardo, l'Organismo di Vigilanza di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato per la prevenzione dei reati e del presente Codice.

2. Principi generali

2.1 Conformità a leggi e regolamenti

La società Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei Paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico ed alle procedure previste da specifici protocolli.

L'integrità morale è un dovere costante di tutti i destinatari.

I destinatari sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la medesima opera. In tale contesto rientra anche l'attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza, sia sul mercato nazionale che a livello internazionale.

I rapporti dei destinatari con le Autorità ed Istituzioni pubbliche devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

2.2 Modelli e regole di comportamento

Tutte le attività poste in essere dai destinatari devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

I comportamenti ed i rapporti di tutti i destinatari, all'interno ed all'esterno della Società, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto.

In tale contesto gli amministratori ed i dirigenti devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutte le risorse umane di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice Etico, alle procedure ed ai regolamenti aziendali, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento.

Con particolare riferimento al Consiglio di Amministrazione, inoltre, Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. richiede che questo si adoperi attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti e le azioni industriali, commerciali e gestionali utili a conservare ed accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'azienda.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. garantisce altresì, con riferimento alle scelte aziendali, la disponibilità di un supporto informativo tale da consentire alle funzioni ed agli organi societari, agli enti di revisione contabile e di controllo interno, nonché alle autorità di vigilanza, di svolgere la più ampia ed efficace attività di controllo.

L'utilizzo degli strumenti informatici e telematici deve essere caratterizzato dal rispetto dei principi di correttezza e in modo tale da garantire l'integrità e la genuinità dei dati trattati, a tutela degli interessi della società e dei terzi, con particolare riferimento alle Autorità ed Istituzioni pubbliche.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nell'assoluto rispetto delle normative vigenti e della privacy dei soggetti eventualmente coinvolti ed in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo indebite intromissioni.

2.3 Diffusione ed osservanza del Codice Etico

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, di specifici protocolli e dei loro aggiornamenti tra tutti i destinatari, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

I destinatari sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico, anche chiedendo alle funzioni aziendali preposte eventuali chiarimenti in merito alle interpretazioni del contenuto, osservarlo e contribuire alla sua attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza.

La società inoltre promuove e incoraggia la collaborazione dei destinatari nel far rispettare, conoscere ed attuare il Codice Etico ed i protocolli specifici.

2.4 Corporate Governance

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. adotta un sistema di Corporate Governance ispirato ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'impresa. Tale sistema di governo societario è conforme a quanto previsto dalla legge e dalla normativa vigente e risulta allineato alle migliori prassi internazionali.

Tale sistema di governo societario è orientato alla massimizzazione del valore per i soci, al controllo dei rischi d'impresa ed alla trasparenza nei confronti del mercato.

2.5 Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei destinatari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice civile.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, civili o penali.

Nei casi giudicati più gravi la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero la cessazione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo, ed infine la revoca dell'incarico e le azioni di responsabilità nel caso di amministratori o sindaci.

3. Risorse umane e politica dell'occupazione

3.1 Le condizioni determinanti

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste da Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. ai propri amministratori, sindaci, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall'azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro).

3.2 Le politiche di selezione

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui la società si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente e collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. offre, pertanto, pari opportunità di lavoro, garantendo un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali.

Nell'ambito della selezione, condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati, Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta ed ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.

Il personale di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. è assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi e alle normative vigenti. In particolare, Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro – anche ad opera di collaboratori esterni, fornitori o partner commerciali – in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e di immigrati.

3.3 La formazione

Nella Società, ad ogni lavoratore è garantita una formazione continua con l'obiettivo di promuoverne un costante miglioramento della professionalità e della qualificazione. In tal senso, ogni Responsabile, con l'ausilio della funzione preposta alla gestione del personale, si adopera al fine di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori identificando ogni eventuale carenza od opportunità formativa, attraverso la definizione di appositi programmi periodici di formazione, per gruppi o per singoli collaboratori, basati su specifiche esigenze e/o opportunità, di sviluppo professionale. Inoltre, nel caso di riorganizzazione del lavoro, qualora un lavoratore sia assegnato ad incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, sarà fatta cura di salvaguardarne le competenze professionali acquisite, provvedendo altresì a pianificare, ove necessario, le più opportune azioni di formazione e/o riqualificazione professionale.

3.4 Lo sviluppo delle professionalità

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ulteriormente ampliarsi nel rispetto di tali valori, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze.

In ragione di ciò, al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, mentre i dirigenti e responsabili di funzione devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

La gestione del personale è ispirata a principi di correttezza ed imparzialità, evitando favoritismi o discriminazioni, nel rispetto della professionalità e delle competenze del lavoratore.

Nel perseguimento degli obiettivi aziendali, gli amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono operare nella consapevolezza che l'etica rappresenta un interesse di primario rilievo per Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. e che, pertanto, non saranno tollerati comportamenti che pur apparendo astrattamente tesi a favorire la società, risultino in contrasto con la legge, la normativa vigente, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o il presente Codice Etico.

3.5 Le risorse umane e il Codice Etico

Attraverso proprie funzioni e risorse dedicate, Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. promuove e cura costantemente la conoscenza del Codice Etico, dei protocolli annessi e dei relativi aggiornamenti, nonché delle aree di attività delle diverse funzioni con attribuzioni di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e formazione del personale.

L'informazione e la conoscenza del Codice Etico e dei relativi protocolli avviene attraverso la distribuzione di apposita documentazione agli amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo che sottoscrivono dichiarazione di presa visione della documentazione ricevuta.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. prevede per i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo ed a qualsiasi livello appositi programmi di formazione ed aggiornamento, curati dalle funzioni responsabili, sul Codice Etico e sui relativi protocolli. Il personale dell'azienda potrà, in qualsiasi momento, chiedere ai propri superiori consigli e chiarimenti sui contenuti del Codice Etico e dei protocolli e sulle mansioni attribuite.

Alla costituzione di nuovi rapporti di lavoro o collaborazione Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. fornirà tempestivamente le informazioni necessarie ad una adeguata conoscenza del Codice Etico e dei protocolli, con particolare riferimento a quelli attinenti alle specifiche competenze.

3.6 Ambiente di lavoro e tutela della privacy

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca a tutti i destinatari ed in particolar modo ai dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo e di qualsiasi livello, condizioni rispettose della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non siano oggetto di discriminazioni o condizionamenti.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81 del 2008 e di ogni altra disposizione normativa in materia, si impegna a tutelare la salute dei lavoratori, approntando tutte le misure necessarie ed opportune, coerentemente con le migliori conoscenze tecnico-scientifiche, a garanzia della conformità dei luoghi di lavoro ai più elevati standard in materia di sicurezza ed igiene.

In tal senso tutte le attività industriali della Società sono gestite adottando idonee misure atte ad evitare o ridurre i potenziali rischi per la salute e la sicurezza, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione negli ambienti di lavoro.

Tali condizioni sono garantite per la Società, da strutture interne ed appositamente dedicate (Servizio Prevenzione e Protezione), tramite:

- la promozione di sistemi integrati di gestione dei rischi e della sicurezza volti ad identificare le principali criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- il controllo e la regolamentazione delle metodologie del lavoro;
- azioni sistematiche e periodiche di formazione, informazione e addestramento volte a preparare i lavoratori e a promuovere comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

L'analisi dei rischi relativi alle attività di lavoro ed all'ambiente aziendale e le linee di intervento per la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori sono definite dal Documento di valutazione dei rischi, redatto ai sensi del D.Lgs 81/2008 I destinatari del presente codice sono vincolati al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento, delle procedure aziendali e delle prescrizioni operative in tema di salute e sicurezza.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., inoltre, diffonde e consolida una cultura della salvaguardia dell'ambiente, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte degli amministratori, dipendenti e/o collaboratori a qualsiasi titolo. In particolare, la Società si impegna a rispettare la normativa nazionale in materia di tutela e protezione ambientale, promuovendo una conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., inoltre, opera nel pieno rispetto del Codice in materia di protezione dei dati personali e della normativa posta a tutela della privacy di tutti gli stakeholder ed a tal fine adotta apposite regole dirette a prevedere il divieto di indebita comunicazione e/o diffusione di dati personali in assenza del previo consenso dell'interessato.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. assicura, inoltre, il rispetto della dignità del lavoratore attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti, attraverso il divieto di interferenze in conferenze o dialoghi e attraverso il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano ledere la personalità.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità morale di tutti i dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, garantendo loro il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e il pieno esercizio dei diritti

sindacali e politici; salvaguarda, inoltre, i lavoratori da atti di violenza psicologica o di mobbing e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni ed inclinazioni.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., infine, si impegna in maniera assoluta ad evitare di ricorrere, nelle relazioni di lavoro, a molestie di qualsiasi natura o, più in generale, o di porre in essere comportamenti compromettenti il sereno svolgimento delle funzioni assegnate e comunque lesivi della dignità del lavoratore.

3.7 Responsabilità sociale

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. ritiene fondamentale mantenere e implementare un sistema di gestione della Responsabilità Sociale promuovendo una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze. Il sistema è, pertanto, conforme ai requisiti della norma SA 8000 oltre che della ISO 30415:2021 e della UNI PdR 125:2022, per migliorare i propri impegni etici e per garantire che i propri prodotti e servizi siano realizzati nel rispetto dei diritti dei lavoratori e della relativa sicurezza nonché nel rispetto della contrattazione del lavoro.

Conformandosi ai requisiti delle suddette norme, la Società si è impegnata a rispettare i seguenti principi etici:

- non usufruire e favorire il lavoro minorile;
- non usufruire e favorire lavoro forzato;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro;
- rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire e/o formare sindacati;
- rispettare tutti i diritti della CCNL del settore
- favorire l'integrazione del suo personale senza alcuna discriminazione di razza, ceto, origine sociale o religione;
- non utilizzare, né favorire punizioni corporali e violenza verbale;
- rispettare l'orario di lavoro previsto dalle leggi in vigore in Italia;
- garantire che siano rispettati i minimi retributivi legali;
- Tener conto delle possibili diversità degli utilizzatori finali del prodotto e servizio includendo le loro esigenze e le esigenze delle diverse parti interessate tra i criteri di progettazione, sviluppo e consegna ;
- verificare che gli impegni sopra descritti siano rispettati anche dai propri fornitori.
- Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. ha, inoltre, stabilito linee guida per la parità di genere relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento e non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.

3.8 Integrità e tutela della persona

La Società, nelle nazioni in cui opera, svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, impegnandosi a preservare l'integrità morale della persona. In tal senso, i rapporti tra i dipendenti devono essere improntati ai principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone. In particolare, non devono essere fatte discriminazioni, violenze psicologiche o ritorsioni per ragioni di nazionalità, di credo religioso, di appartenenza politica e sindacale, di lingua e di sesso.

Non sono ammesse molestie o comportamenti aventi connotazione sessuale che possono offendere la dignità o turbare la sensibilità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro. Ciascun Destinatario, nell'ambito delle proprie mansioni, deve impegnarsi ad una conduzione delle proprie attività che si fondi sulla prevenzione e sulla tutela della salute, della moralità e della sicurezza di se stessi, dei colleghi e dei terzi, collaborando per mantenere un clima di reciproco rispetto della sensibilità, della dignità e della reputazione di ciascuno. In tal senso, nel corso dell'attività

lavorativa e nei luoghi di lavoro, sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tale caratteristiche:

- Prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- Consumare o cedere a qualsiasi titolo, sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando di incidenza sull'ambiente di lavoro, saranno per i riflessi contrattuali, equiparati ai casi precedenti. In ogni caso, non saranno mai applicati provvedimenti disciplinari contrari alla dignità e al rispetto della persona del lavoratore, ma solo provvedimenti previsti dalla legislazione vigente così come previsto dal paragrafo 10 del presente Codice.

4. Conflitto di interessi

4.1 Interessi aziendali ed individuali

Tra Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. ed i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dei suddetti utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui la società si ispira.

In tale prospettiva, gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività, che possano contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli dell'azienda o che possano interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'azienda stessa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Gli amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale o familiare con le mansioni che svolgono o ricoprono per conto della società. Eventuali situazioni di conflitto di interesse, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla società, nella figura del proprio superiore gerarchico e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01.

Il soggetto in potenziale conflitto dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla società o a terzi ovvero anche comprometterne l'immagine.

Parimenti, anche i consulenti ed i partner commerciali, devono assumere specifici impegni volti ad evitare situazioni di conflitto di interessi, astenendosi altresì dall'utilizzare, in qualsiasi modo ed a qualsiasi titolo, l'attività svolta per conto della società per conseguire, per sé o per altri, vantaggi indebiti.

4.2 Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro, richiede ai propri amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse con l'azienda e che il soggetto s'impegna ad informare tempestivamente e dettagliatamente il superiore gerarchico e l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 nel caso in cui dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. richiede, peraltro, che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi ne dia, anche in forma anonima, tramite i canali dedicati (odv@sfiravenna.it), tempestiva comunicazione all'Organismo di

Vigilanza ex D.lgs. 231/01.

5. Procedure operative e dati contabili

5.1 I protocolli specifici

Specifici protocolli, volti a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale, sono ispirati dal Codice Etico e sono predisposti, o opportunamente integrati e modificati, a seguito dell'analisi del contesto aziendale, volta ad evidenziare i rischi gravanti sull'azienda ed il sistema di controllo esistente, nonché la sua effettiva adeguatezza.

Protocolli specifici vanno adottati – da parte di tutti coloro che a qualunque titolo intervengono nel processo operativo - nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte dalle competenti funzioni di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni. A tal fine, secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti, è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati o eccessivi a singoli soggetti. Deve inoltre essere garantita la tracciabilità di ogni processo attinente l'attività aziendale, in modo da poter sempre ricostruire ex post le motivazioni poste alla base delle scelte operate, i soggetti responsabili ed ogni eventuale dato rilevante ai fini della valutazione della correttezza delle scelte operative.

5.2 Osservanza delle procedure

I destinatari, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste dai protocolli. In particolare le procedure aziendali devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare (attraverso i seguenti elementi di controllo peraltro non esaustivi: quadrature, firme abbinata, documentazione contabile di supporto, approfondimenti su attività di consulenti, fornitori, ecc), la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata. Il rispetto delle indicazioni previste dai protocolli specifici in merito al flusso procedurale da osservare sulla formazione, decisione e registrazione dei fenomeni aziendali e dei relativi effetti, consente, tra l'altro, di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale.

Eventuali inosservanze delle procedure previste dai protocolli e dal Codice Etico – da segnalare senza indugio all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 - compromettono il rapporto fiduciario esistente tra Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. e coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con essa.

5.3 Trasparenza della contabilità

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni elementari rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., per garantire agli azionisti e ai terzi la possibilità di avere un quadro chiaro della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'azienda.

Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione dei fatti elementari venga mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica.

Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e congruità, descrivendo con chiarezza i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 in quanto tali violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la società ed assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e perciò adeguatamente sanzionate.

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da azionisti, clienti, fornitori, autorità di vigilanza, istituzioni nello svolgimento delle rispettive attività e funzioni. Ogni informazione rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività sia agli organi societari deputati al controllo sulla gestione sociale, sia alle autorità di vigilanza.

6. Tutela del patrimonio sociale

6.1 Custodia e gestione delle risorse

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili – effettuato in conformità alla normativa vigente ed ai contenuti dello statuto ed in linea con i valori del Codice Etico – sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della società stessa, degli azionisti, dei creditori e del mercato. Pertanto, l'utilizzo di beni aziendali deve avvenire nel rispetto della legge e delle normative vigenti e in conformità alle procedure operative.

Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali utilizzando in modo corretto e responsabile gli strumenti a lui affidati ed evitandone un uso improprio.

Ogni dipendente deve operare, rispettando la regola d'arte per cura e manutenzione.

In riferimento all'utilizzo di strumenti informatici, ogni dipendente è tenuto a non compromettere la funzionalità e la protezione degli apparati e lui/lei affidati.

In sintesi, non è consentito:

- utilizzare gli strumenti a disposizione (software, e-mail, internet, telefono, etc..) per scopi che non siano legati ad esigenze di lavoro;
- scaricare programmi o installare software non autorizzato, o differente da quello fornito dall'azienda;
- inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi o che possano recare offesa a persona e/o danno all'immagine aziendale;
- navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi;
- usare per propria attività personale extra-lavoro strumentazione aziendale.

Quanto sopra, in linea generale, vale anche per i mezzi e le attrezzature aziendali in dotazione ai dipendenti per l'esecuzione delle attività.

6.2 Operazioni sulle azioni o sul capitale

A tutela dell'integrità del patrimonio sociale è in particolare fatto divieto, fuori dai casi in cui lo consenta espressamente la legge, di restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare gli azionisti dall'obbligo di eseguirli; di ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per legge; effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori; formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale; soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese degli azionisti in danno dei creditori sociali.

Al fine di prevenire le fattispecie sopra richiamate la società, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si adopera per

la diffusione e la conoscenza delle norme di legge, del Codice Etico e dei protocolli annessi, prevedendo specifici programmi d'informazione ed aggiornamento per gli amministratori ed i dipendenti sui reati in materia societaria.

7. Rapporti infragruppo

7.1 Autonomia e valori etici comuni

Le Società del Gruppo Comcreta sono tenute a collaborare lealmente al perseguimento degli obiettivi, nel rispetto della legge e delle normative vigenti.

Le Società del Gruppo non devono porre in essere comportamenti che, nel proprio esclusivo interesse, risultino pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di una delle società del Gruppo.

Altresì, è richiesto che nessuna delle Società pongano in essere comportamenti o intraprendano decisioni che, pur determinando benefici a proprio favore, potrebbero risultare pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di altre società del Gruppo.

7.2 Cooperazione e comunicazioni infragruppo

Chi riveste cariche sociali all'interno del Gruppo ha il dovere di partecipare assiduamente alle riunioni cui è invitato ad intervenire, di espletare gli incarichi a lui attribuiti con lealtà e correttezza, di favorire la comunicazione tra le Società del Gruppo, di sollecitare ed utilizzare le sinergie infragruppo cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni.

La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo, in particolare ai fini della redazione del bilancio e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, congruità, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

8. Rapporti con l'esterno

8.1 Rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche ed altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi

8.1.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti attinenti all'attività della società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio - che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero - con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli specifici, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste/gestione/utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, rappresentanti di Pubbliche Amministrazioni, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc.

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità dell'azienda, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie devono essere intraprese dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi fissati nel Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli specifici.

Nel contesto dei rapporti con le Istituzioni italiane ed estere, Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si impegna a rappresentare i propri interessi e a manifestare le proprie esigenze in maniera corretta e trasparente, nel rigoroso rispetto dei principi

di indipendenza ed imparzialità delle scelte della Pubblica amministrazione, in modo da non indurla in errore o fuorviarne le determinazioni e con modalità tali da garantire la correttezza e la tracciabilità del contatto.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione, bene o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni. In particolare, i Destinatari non devono promettere od offrire a Pubblici Ufficiali, a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni, a loro parenti o ad alti interlocutori che agiscono per tali Istituzioni, pagamenti, beni o altri vantaggi per promuovere o favorire gli interessi della società. Omaggi e atti di cortesia e ospitalità verso tali figure sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato e documentato in modo adeguato.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione. In tali casi, è fatto divieto di:

- Esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale,
- Offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- Sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà sempre operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale. Tali disposizioni si applicano anche ad eventuali consulenti o soggetti "terzi" incaricati a rappresentare la Società nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, per i quali si dovrà anche verificare l'inesistenza di conflitti d'interesse. Qualsiasi Destinatario venga a conoscenza di violazioni (effettive o potenziali) commesse internamente o da terzi, oppure riceva richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari, deve immediatamente riferire al proprio superiore o direttamente all'Organismo di Vigilanza.

8.1.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. L'azienda si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

Da tale ambito esulano, comunque, le iniziative di solidarietà che Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. considera quale valore essenziale, svolgendo un ruolo di partecipazione attiva e sensibile con soggetti operanti nel campo del sociale.

8.1.3 Contributi e sponsorizzazioni

La Società può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, benefico o sociale e che coinvolgano un notevole numero di cittadini.

Attività sponsorizzate riguardano tipicamente i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo, della cultura, dell'arte. In tal senso, qualora il contributo sia ritenuto di pubblico interesse la Società determina se esso sia ammissibile alla luce delle leggi in vigore e comunque prestando particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Tutti i contributi devono, comunque, essere erogati in modo rigorosamente conforme alle leggi vigenti ed adeguatamente registrati.

8.1.4 Organi di informazione

I rapporti tra le società ed i mass media spettano alle funzioni aziendali appositamente designate e devono essere svolti in coerenza con la politica di comunicazione definita dalla Capogruppo. I Destinatari non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti. La partecipazione, in nome della Società o in rappresentanza della stessa, a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere regolarmente autorizzata ed ufficializzata per iscritto. Le informazioni e le comunicazioni fornite dovranno essere veritiere, complete, accurate, trasparenti e tra loro omogenee. In nessun modo o forma i Destinatari possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni dei mass media, o che possono ragionevolmente essere interpretati come tali.

8.1.5 Regali, benefici e promesse di favori

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. vieta a tutti i destinatari di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione italiana o estera, la società si impegna a non influenzare impropriamente l'attività, le scelte o le decisioni della controparte, attraverso, ad esempio, l'offerta di indebiti vantaggi consistenti in somme di denaro o altre utilità, opportunità di impiego o attribuzione di consulenze, ecc., rivolte al soggetto pubblico ovvero a suoi familiari o a persone (fisiche o giuridiche) allo stesso riconducibili. Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. nel contesto di rapporti con la Pubblica Amministrazione (italiana o di paesi esteri) o con soggetti privati (italiani o esteri) devono essere portate immediatamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza e delle Funzioni aziendali competenti per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Con riguardo ad eventuali richieste di qualsiasi natura provenienti dall'Autorità giudiziaria e, più in generale, ad ogni eventuale contatto con detta Autorità, Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si impegna a fornire la massima collaborazione e ad astenersi da comportamenti che possano recare intralcio o pregiudizio, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti ed in conformità ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza.

8.2 Rapporti con clienti, consulenti, fornitori, controparti negoziali, partner commerciali e/o finanziari, ecc.

8.2.1 Condotta negli affari

Nei rapporti di affari Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, rispetto della legge e dei valori espressi nel Codice Etico ed esige analogo comportamento da parte di tutti coloro con cui intrattiene rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura, prestando a tal fine particolare attenzione nella scelta delle controparti negoziali, dei fornitori, dei partner commerciali, dei consulenti, ecc..

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo.

Particolare attenzione viene altresì dedicata ai rapporti che comportino ricezione o trasferimento di somme di denaro o altre utilità. A tal fine Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., per prevenire il rischio di compiere, ancorché in modo involontario o inconsapevole, operazioni di qualsiasi natura aventi ad oggetto denaro, beni o altre utilità che siano frutto della commissione di reati, si astiene dal percepire a qualsiasi titolo pagamenti in denaro contante, titoli al portatore

ovvero per tramite di intermediari non abilitati o attraverso l'interposizione di soggetti terzi in modo da rendere impossibile l'individuazione del soggetto erogante, ovvero dall'aver rapporti con soggetti aventi sede o comunque operanti in paesi che non garantiscono la trasparenza societaria e, più in generale, si astiene dal compiere operazioni tali da impedire la ricostruzione del flusso finanziario.

La selezione delle controparti negoziali, dei partner commerciali, dei consulenti e dei fornitori di beni, merci, prestazioni e servizi deve avvenire sulla base di criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili, in conformità ai principi del presente Codice Etico e alle procedure previste dai protocolli specifici, utilizzando la forma scritta e nel rispetto della struttura gerarchica della società. In ogni caso la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la professionalità, la competenza, l'efficienza, nonché in presenza di adeguate garanzie in ordine alla correttezza delle controparti. Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., in particolare, si impegna a non stabilire rapporti di qualsiasi natura con soggetti che si sappia o si abbia ragione di sospettare che si avvalgano del lavoro di minori o di personale assunto in maniera irregolare o che comunque operino in violazione delle leggi e delle normative in materia di tutela dei diritti dei lavoratori. Particolare attenzione deve essere dedicata nel contesto dei rapporti con soggetti operanti in paesi in cui non esiste una legislazione che tuteli sufficientemente i lavoratori, sotto il profilo del lavoro minorile, femminile e degli immigrati, accertando la concreta ricorrenza di sufficienti condizioni igienico sanitarie e di sicurezza.

Nelle transazioni commerciali è richiesta ed imposta, anche in conformità a protocolli specifici, particolare accortezza nella ricezione e spendita di monete, banconote, titoli di credito e valori in genere al fine di evitare il pericolo di immissione tra il pubblico di valori contraffatti o alterati.

8.2.2 Clienti

Consapevoli che la soddisfazione del cliente si impone come necessità primaria per perseguire il successo di impresa, la Società si impegna nei propri mercati di riferimento, ad offrire prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza. A tal fine, ogni destinatario, nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti e nel rispetto delle procedure interne ha il dovere di:

- Fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti e servizi di qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- Fornire accurate ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;

Tutte le offerte, i contratti e le comunicazioni devono essere chiari, semplici, complete e conformi alle normative vigenti in modo da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del Cliente. I destinatari non devono promettere od offrire pagamenti, beni o favori per promuovere o favorire gli interessi della Società. Omaggi o atti di ospitalità sono permessi solo quando siano tali, per natura e valore, da non potere essere interpretabili come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

8.2.3 Associazioni Temporanee d'impresa

Nella scelta dei partner con cui costituire associazioni temporanee d'impresa, Servizi Ferroviari Integrati è impegnata a concludere accordi soltanto con imprese che mantengano una condotta ispirata al rispetto delle normative vigenti, della correttezza e trasparenza delle azioni e del corretto utilizzo delle informazioni riservate. All'atto della costituzione dell'associazione temporanea, i partner ricevono formale informazione in merito ai documenti costitutivi il sistema di prevenzione degli illeciti, di cui al D. Lgs. 231/2001, adottati.

8.2.4 Fornitori

Per la Società i processi di approvvigionamento di beni e servizi sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per l'impresa, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà ed all'imparzialità. In tal

senso, la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione chiara, obiettiva e trasparente che tenga conto, tra l'altro, del prezzo, della capacità di fornire e garantire prodotti e/o servizi di livello adeguato e anche dell'onestà e dell'integrità del fornitore, separando, ove le dimensioni della Società lo consentano, i ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto. È quindi fatto obbligo a tutti i destinatari coinvolti nei processi di approvvigionamento di:

- Osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- Assicurare in fase di selezione del fornitore, una concorrenza sufficiente considerando una rosa adeguata di candidati come previsto dalle procedure interne;
- Non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- Ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna in misura almeno pari alle loro aspettative;
- Non indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso;
- Conservare i documenti di selezione e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e/o richiamati nelle procedure interne di acquisto.

I destinatari non possono accettare omaggi, favori, regali e simili, se non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia e purché di valore modico. Qualora il destinatario riceva da un fornitore proposte si benefici, deve immediatamente riferire al proprio superiore. Inoltre, nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, la Società si impegna, per particolari forniture (quali, ad esempio, quelle provenienti da Paesi "a rischio" definiti tali da organizzazioni riconosciute o per le quali sussistano particolari condizioni di età, nazionalità e/o costo della manodopera) ad introdurre nei singoli contratti apposite clausole risolutive di tipo etico-sociale al fine di evitare l'inosservanza dei fondamentali diritti umani, di reati contro la pubblica amministrazione o di disastri ambientali riconducibili all'attività della Società. Tali clausole possono prevedere, a seconda dei casi:

- Un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali quali, ad esempio, il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, la tutela del lavoro minorile, la non discriminazione, etc;
- La richiesta di specifica documentazione attestante il rispetto degli obblighi di legge in materia di lavoro e, in particolare, di tutela del lavoro minorile e delle donne, di salute e sicurezza, dei diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza;
- L'adozione completa da parte del fornitore del presente Codice;
- La possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso l'unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

8.2.5 Regali, dazioni e benefici

Nei rapporti di affari con consulenti, clienti, fornitori, controparti negoziali, partner commerciali e/o finanziari ecc. sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del Consiglio di Amministrazione.

Il soggetto che riceva doni che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, al fine di acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale, deve immediatamente avvertire il Consiglio di Amministrazione (che a sua volta informerà il Sindaco unico e l'Organismo di Vigilanza) o, per il dipendente, il proprio superiore gerarchico, il quale

ne darà immediata notizia agli specifici organi o alla competente funzione aziendale che, dopo le opportune verifiche, provvederanno, tramite le funzioni preposte a gestire la comunicazione verso l'esterno, ad informare l'autore del regalo, omaggio etc. sulla politica aziendale in materia.

9. Informativa societaria

9.1 *Disponibilità ed accesso alle informazioni*

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da azionisti, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti ed altri stakeholder nello svolgimento delle rispettive funzioni.

Ogni informazione societaria rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività sia agli Organi Societari deputati al controllo sulla gestione sociale, sia alle autorità di vigilanza.

Una esaustiva e chiara comunicazione societaria costituisce garanzia, tra l'altro, della correttezza dei rapporti: con i soci, che devono poter agevolmente, in accordo con la normativa vigente, accedere ai dati informativi; con i terzi che vengono in contatto con l'azienda, che devono poter avere una rappresentazione della situazione economica, finanziaria e patrimoniale dell'azienda; con le autorità di vigilanza e gli organi di controllo interno che devono svolgere in modo efficace le attività di controllo, a tutela non solo dei soci, ma di tutto il mercato.

9.2 *Comunicazioni rilevanti*

Tutte le comunicazioni della società sono caratterizzate non solo dal rigido rispetto delle disposizioni normative e regolamentari, ma anche dal linguaggio comprensibile e dall'esaustività e tempestività. La comunicazione all'esterno delle informazioni afferenti la società deve avvenire esclusivamente ad opera del Consiglio di Amministrazione ed in conformità alle procedure aziendali vigenti dirette a garantire la veridicità e la corretta diffusione.

Specifica attenzione è posta nella diffusione di comunicazioni inerenti operazioni straordinarie poste in essere dalla società ovvero iniziative, trattative e accordi commerciali di particolare rilievo. In proposito, protocolli specifici devono prevedere elementi di verifica e controllo, affinché le comunicazioni sociali previste per legge, le informazioni dirette ai soci o a terzi sulla situazione aziendale e sulla attesa evoluzione economica, finanziaria e patrimoniale, debbano sempre essere veritiere, prive di omissioni ed espongano fatti, ancorché oggetto di valutazione, rispondenti al vero, in modo da non indurre in errore i destinatari delle informative.

10. Procedura di segnalazione whistleblowing

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019. Il Decreto, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, introduce una normativa strutturata per garantire la protezione dei whistleblower (segnalanti), ovvero persone che, in ambito lavorativo pubblico o privato, segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che compromettono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un'organizzazione privata.

La disciplina riconosce tutela non solo ai soggetti che segnalano condotte idonee a configurare reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del relativo Modello 231, ma anche a coloro che evidenziano violazioni di norme nazionali o europee nei settori specificamente indicati all'articolo 2 del Decreto.

Il Decreto in esame disciplina nello specifico quanto segue:

- **Definizione dei soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni (whistleblowers)**

Oltre ai dipendenti della Società, sono legittimati ad effettuare segnalazioni i seguenti soggetti:

- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Il whistleblower è legittimato ad effettuare una segnalazione:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni;
- sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

- **Definizione del contenuto della segnalazione Whistleblowing**

La segnalazione Whistleblowing può avere ad oggetto:

- violazioni di disposizioni normative nazionali: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni del Modello 231 della Società;
- violazione di disposizioni normative europee: illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato); atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La Società ha adottato un'apposita Procedura aziendale sulle modalità di gestione delle segnalazioni di violazioni e illeciti "Whistleblowing", al fine di migliorare l'efficacia dello strumento e permettere una gestione più efficace delle segnalazioni pervenute, alla quale si rinvia per quanto non previsto nel presente paragrafo.

La suddetta procedura fornisce indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni ed esplicita le forme di tutela e di garanzia che l'ordinamento riconosce al *whistleblower*.

10.1 Modalità di trasmissione delle segnalazioni

La Società ha adottato un sistema di segnalazione conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023. A tal fine sono stati attivati opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D.lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni.

A tal fine, Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si è dotata di una piattaforma informatica, basata sul *software trustyreport*, pubblicata sul sito istituzionale di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., che garantisce le tutele previste dal D.lgs. 24/2023,

ivi comprese la sicurezza e la protezione dei dati personali eventualmente indicati nella segnalazione, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle informazioni, e dei processi di analisi e gestione della segnalazione, in conformità alla normativa di riferimento.

Sempre in linea con quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023 e nel rispetto delle misure in esso indicate, è possibile effettuare segnalazioni in forma orale ovvero richiedere un incontro diretto con i soggetti responsabili della gestione della segnalazione.

Le responsabilità di gestione del canale di segnalazione interno sono demandate all'Organismo di Vigilanza.

10.2 Obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante

L'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante è estesa a tutti coloro che prendono parte al procedimento di gestione della segnalazione: l'eventuale violazione di tale obbligo è fonte di responsabilità disciplinare.

Quando indispensabile ai fini del procedimento o per la difesa degli incolpati, l'identità del segnalante può essere rivelata solo in presenza del consenso espresso del segnalante.

Nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

Nell'eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Laddove si comprovi che l'identità del segnalante sia stata violata, l'Organismo di Vigilanza pone in essere le misure più idonee a garantire la tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsive nei suoi confronti e, se non identificato, avvia un'indagine interna per individuare il soggetto che ha violato tale obbligo, provvedendo ad irrogare una sanzione.

10.3 Divieto di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante a causa della segnalazione

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro (comma 2- quater dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001) a causa della segnalazione effettuata.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dalla Società sono nulli e, quindi, privi di efficacia giuridica.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 24/2023.

La Società ha l'onere di dimostrare che il provvedimento adottato che coinvolge il segnalante sia motivato da ragioni estranee alla segnalazione.

10.4 Sanzioni e provvedimenti consequenziali

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. sanzionerà ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale e ai collaboratori della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica successiva alla segnalazione.

In particolare, nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, dovessero emergere segnalazioni in mala fede, l'Organismo di Vigilanza segnalerà il fatto al vertice aziendale.

La Società adotterà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di coloro che, a) a seguito di attività di verifica successiva a una segnalazione, risultino responsabili della violazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, nonché di quanto disposto dal Modello, dai suoi protocolli e dal Codice Etico;

b) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o adottati – o minacci di adottare – ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

11. Sistema Disciplinare

11.1 Funzione del Sistema Disciplinare

L'art. 6, II comma, lett. e) e l'art. 7, IV comma, lett. b) del D.lgs. n. 231 del 2001 prevedono la necessaria adozione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Per valersi dell'efficacia esimente del Modello, quindi, l'ente deve non solo adottare, ma anche efficacemente attuare un adeguato Sistema Disciplinare, nel caso in cui siano poste in essere violazioni del Codice Etico o delle procedure previste dal Modello.

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, operando come presidio interno all'impresa, ed è diretto a contrastare comportamenti prodromici al reato. La sua inosservanza comporta l'attivazione del meccanismo sanzionatorio da esso previsto, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs 231/01 il Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del comma 2, lettera e) prevede che le sanzioni si applichino anche 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.

11.2 Requisiti del Sistema Disciplinare

In accordo con le Linee guida per la costruzione dei Modelli redatte da Confindustria e seguendo le indicazioni dottrinali e giurisprudenziali sul punto, il Sistema Disciplinare adottato da Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. risponde a precisi requisiti:

- **Requisito dell'autonomia.** Il Sistema Disciplinare si aggiunge a quello esterno penale o amministrativo e mira a sanzionare le violazioni del Modello indipendentemente dal fatto che da esse sia scaturita la commissione di un reato.
- **Principio di tipicità.** Alla tipicità delle violazioni, segue il principio di tipicità delle sanzioni. Il Modello individua nel dettaglio le misure disciplinari da applicare a chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.
- **Forma scritta.** Il Sistema Disciplinare è redatto per iscritto e adeguatamente divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione dei destinatari.
- **Principio di proporzione.** Il potere disciplinare deve essere esercitato in modo coerente al fatto addebitato, per commisurare a esso, se ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare, parametrandola alla sua maggiore o minore gravità. Pertanto, non sono ammissibili meccanismi sanzionatori che non prevedono la possibilità di una graduazione secondo la gravità del fatto addebitato.
- **Principio del contraddittorio.** La valutazione dell'addebito, necessariamente prodromica all'esercizio del potere disciplinare, non è un mero processo interiore e interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale – avendo conosciuto l'addebito per essergli stato previamente contestato – deve poter addurre in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa.

Per completezza espositiva va sottolineato che, sebbene molti dei principi che saranno di seguito richiamati sono espressamente enunciati solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di

lavoro, anche autonomo o professionale.

11.3 Destinatari

Sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni del Modello e all'osservanza del Codice Etico, e sono quindi destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- a) i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (soggetti apicali);
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (dipendenti);
- c) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società od operano direttamente o indirettamente per essa (terzi destinatari).

11.4 Comportamenti sanzionabili

I comportamenti sanzionabili mediante il presente Sistema disciplinare possono essere riuniti all'interno di tre macro-categorie di violazioni: le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le violazioni del Codice etico e, più specificamente, la violazione dei principi contenuti nel MOG che sorreggono la disciplina delle segnalazioni all'OdV. In particolare:

- costituiscono violazione del Modello e dei suoi protocolli:
 - a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
 - b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili che:
 - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001
- costituiscono violazione del Codice Etico:
 - la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili, ossia quelli ritenuti tali in quanto a maggior rischio-reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Con riguardo al Whistleblowing, sono oggetto di sanzione le violazioni delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti del presente Modello nonché le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate. Nello specifico, sono previste sanzioni:

- per coloro che hanno commesso ritorsioni, hanno ostacolato la segnalazione o hanno tentato di ostacolarla ovvero hanno violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- qualora non siano stati istituiti canali di segnalazione, non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (o tali procedure non sono conformi a quanto indicato dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023), quando non è stata svolta attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta.

11.5 Criteri di scelta delle sanzioni

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tener conto di:

- a) volontarietà o involontarietà del comportamento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato alla Società;
- d) entità del danno creato alla Società dall'eventualità applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti contestate in riferimento ai reati presupposto e alla eventuale recidivanza così come previsto dall'art.8 della L. n. 300/70 e dal contratto collettivo nazionale;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

11.6 Tipologie di sanzioni applicabili

11.6.1 Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali

A seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, il mancato rispetto delle prescrizioni da parte dei soggetti apicali è sanzionato, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

Amministratori ed eventuali Procuratori e Sindaci:

In caso di Illeciti Disciplinari commessi dagli Amministratori o da Sindaci della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, revoca per giusta causa, ecc.).

Dirigenti apicali:

Nel caso in cui i dirigenti commettano un Illecito Disciplinare, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le seguenti misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali:

- **richiamo scritto, in caso di violazioni non gravi.** Per violazione non grave deve intendersi ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine della Società e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti della Società stessa;
- **licenziamento con preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando si commettono gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, quali possono essere quelle di seguito elencate, a titolo di riferimento, e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso:
 - quando, dalla violazione del Modello, dei suoi protocolli o del Codice, sia conseguito un danno patrimoniale per la Società o la stessa sia stata esposta a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
 - quando non avvertano tempestivamente i vertici di eventuali irregolarità, poste in essere da parte di sottoposti o appartenenti alla struttura di competenza, che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
 - quando effettuino, con intenti fraudolenti, elusioni delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello, nei suoi protocolli e nel Codice;
- **licenziamento senza preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando i dirigenti apicali commettono

infrazioni così gravi da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettono condotte che costituiscono reato.

Nel caso in cui i dipendenti con delega di funzioni ai sensi del D.lgs 81/08, commettano un illecito disciplinare, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure previste dal Contratto Collettivo Nazionale – Industria metalmeccanica e dell’installazione di impianti, come riportate nel successivo paragrafo.

11.6.2 Sanzioni nei confronti dei soggetti subordinati (dipendenti)

Le sanzioni disciplinari vengono applicate, per i lavoratori dipendenti, nei limiti previsti e previo espletamento della procedure indicate dai contratti collettivi di lavoro per i lavoratori, rispettivamente, dell’industria metalmeccanica e del settore agricolo e florovivaistico, applicati in azienda, e nel rispetto della normativa vigente e delle indicazioni contrattuali nelle altre tipologie di collaborazione.

Ai lavoratori dipendenti potranno pertanto essere applicate le seguenti sanzioni :

- CCNL industria metalmeccanica:
 - a) rimprovero verbale
 - b) ammonizione scritta
 - c) multa non superiore a tre ore di retribuzione
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni lavorativi
 - e) licenziamento per mancanze
- CCNL settore agricolo e florovivaistico:
 - f) ammonizione scritta
 - g) multa fino ad un massimo di tre ore
 - h) sospensione fino ad un massimo di dieci giorni
 - i) licenziamento

11.6.3 Sanzioni nei confronti dei terzi

L’inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall’applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nell’ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l’applicazione delle misure sopra indicate.

11.7 Modalità di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento finalizzato all’applicazione di una sanzione disciplinare ha inizio con la rilevazione da parte del Presidente, o del Vice Presidente, o del Direttore del Personale, o dei soggetti comunque competenti, o da questi delegati, nonché dell’Organismo di Vigilanza di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, acquisiti nell’espletamento della propria attività di vigilanza e verifica.

Qualora la rilevazione avvenga a cura dell’OdV, l’OdV segnala la violazione al:

- a) Presidente del Collegio sindacale quando la violazione sia stata realizzata da un membro del Consiglio di

- Amministrazione ed eventuali Procuratori e Sindaci,
- b) Consiglio di Amministrazione e Responsabile del Procedimento quando la violazione sia stata realizzata da Soggetti Terzi,
 - c) Consiglio di amministrazione e Responsabile Risorse Umane in caso di infrazioni di Dirigenti e di altri soggetti in posizione subordinata.