



## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

ai sensi del Decreto Legislativo

8 giugno 2001, n° 231

### **PARTE GENERALE**

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

INDICE

<b>PARTE GENERALE</b>	<b>2</b>
<b>Glossario</b>	<b>5</b>
<b>1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001</b>	<b>6</b>
<i>a) La responsabilità amministrativa degli Enti</i>	6
<i>b) I presupposti della responsabilità amministrativa dell'Ente</i>	7
<i>Soggetti in posizioni apicali</i>	7
<i>Soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza</i>	7
<i>Interesse o vantaggio</i>	8
<i>I reati presupposto</i>	8
<i>Le sanzioni</i>	9
<i>c) L'esimente dalla responsabilità amministrativa degli enti: i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo 10</i>	
<b>2. Identità della Società</b>	<b>11</b>
<b>3. Il Modello di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l.</b>	<b>12</b>
<i>a) Destinatari del Modello</i>	12
<i>b) Struttura del Modello</i>	13
<i>c) Analisi del sistema di rischio preliminare all'adozione del Modello</i>	13
<b>4. Organismo di Vigilanza</b>	<b>14</b>
<i>Modalità di azione dell'Organismo di Vigilanza</i>	15
<i>Requisiti dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza</i>	15
<i>Nomina e permanenza in carica dell'OdV di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l.</i>	16
<i>Revoca dell'OdV di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l.</i>	16
<i>Compiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	17
<i>Poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	18
<i>Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza</i>	18
<i>Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</i>	19
<i>Procedura di segnalazione whistleblowing</i>	20
<i>Modalità di trasmissione delle segnalazioni</i>	21
<i>Obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante</i>	22
<i>Divieto di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante a causa della segnalazione</i>	22
<i>Sanzioni e provvedimenti consequenziali</i>	22
<b>5. Sistema Disciplinare</b>	<b>23</b>
<i>Funzione del Sistema Disciplinare</i>	23
<i>Requisiti del Sistema Disciplinare</i>	23
<i>Destinatari</i>	24
<i>Comportamenti sanzionabili</i>	24
<i>Criteri di scelta delle sanzioni</i>	25
<i>Tipologie di sanzioni applicabili</i>	25
<i>Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali</i>	25

<i>Sanzioni nei confronti dei soggetti subordinati (dipendenti)</i>	26
<i>Sanzioni nei confronti dei terzi</i>	26
<i>Modalità di irrogazione delle sanzioni</i>	26
<b>6. Sistema di formazione e diffusione del Modello</b>	<b>27</b>
<i>Informazione del personale/diffusione del Modello</i>	27
<i>Formazione del personale</i>	27

## Glossario

**“Società”**: Servizi Ferroviari Integrati S.r.l.

**“Processi sensibili”**: aree di attività di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

**“c.c.”**: codice civile; **“c.p.”**: codice penale.

**“c.p.p.”**: codice di procedura penale.

**“esimente”**: categoria nella quale vanno ricomprese tutte le ipotesi di non punibilità.

**“Linee guida di Confindustria”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni.

**“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

**“Illecito”**: ogni condotta o atto contrario ad una disposizione di legge, cui l’ordinamento ricollega, come conseguenza giuridica, una sanzione.

**“D.Lgs. 231/01”** o il **“Decreto”**: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e sue successive modifiche ed integrazioni.

**“Modello di organizzazione, gestione e controllo”**: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo così come previsto ex D.Lgs. 231/2001.

**“Reati presupposto”**: i reati di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

**“OdV”**: l’Organismo di vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001.

**“Destinatari”**: i soggetti la cui attività deve svolgersi nell’osservanza del Modello, in particolare organi sociali, dipendenti, *partner*, consulenti, inclusi soggetti legati all’ente da meri rapporti di parasubordinazione (es.: agenti).

**“Soggetto apicale”**: Si intendono le 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 di cui al l’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.

**“Soggetto subordinato”**: Si intendono le persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali di cui all’art. 5, comma 1, lett.b) del Decreto. Quindi, ma non solo, tutti i soggetti – compresi i dirigenti – che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato.

**“Vantaggio”**: per vantaggio si intende il beneficio oggettivo, come tale valutabile *“ex post”* conseguito dall’ente in seguito alla commissione del reato, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell’illecito.

**“Interesse”**: per interesse si intende un’utilità prevedibile *“ex ante”*, cioè al momento della commissione del fatto, anche se poi, di fatto, non realizzata.

**“Sistema di Whistleblowing”**: un insieme strutturato di procedure e strumenti predisposti da un’organizzazione per

consentire la segnalazione, da parte di soggetti interni o esterni, di condotte illecite, violazioni di normative, regolamenti o principi etici, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, la protezione contro ritorsioni e un trattamento tempestivo e imparziale delle segnalazioni.

**“Ritorsion”**: è tale qualsiasi comportamento di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

**“Segnalato”**: è il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito o della irregolarità rappresentato nella segnalazione.

**“Segnalante (o Whistleblower)”**: si definisce tale il soggetto che è testimone di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Segnalante può essere chiunque svolga un determinato compito o una funzione in o per la società, a esempio i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali fornitori e, in generale, gli stakeholder.

**“Segnalazione”**: comunicazione del segnalante avente a oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illegittimi o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'azienda, che possano recare un danno, anche solo di immagine, alla società, nonché a terzi.

**“Segnalazione anonima”**: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

## 1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

### **a) La responsabilità amministrativa degli Enti**

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha emanato in data 8 giugno 2001 il Decreto Legislativo 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Con tale introduzione, l'ordinamento giuridico italiano ha riconosciuto una responsabilità amministrativa della persona giuridica che si aggiunge a quella – penale – della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Il Decreto prevede, infatti, una responsabilità c.d. “amministrativa” propria degli enti a seguito della commissione di determinati reati (c.d. “reati presupposto”) posti in essere nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'ente stesso.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

Inoltre, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità a carico dell'ente laddove l'organo dirigente provi, tra le altre cose, di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche “Modello”, ovvero “MOGC”) idoneo a prevenire i reati della specie/tipologia di quello verificatosi.

Gli elementi fondamentali del Modello di Organizzazione sono indicati dagli artt. 6 e 7 D.lgs.231/01, che da un lato richiedono l'*idoneità* dello stesso e dall'altro tracciano il perimetro della regola modale che l'ente sarà chiamato a creare affinché l'attività di impresa resti entro la soglia del “rischio permesso”. In tal modo la legge fornisce delle clausole

generali che funzionano come parametri cui avere riguardo per ottenere indicazioni di massima che dovranno poi essere concretizzate di volta in volta in relazione alle singole esigenze degli enti con riferimento alle loro attività e organizzazioni.

### ***b) I presupposti della responsabilità amministrativa dell'Ente***

L'art. 5 del Decreto 231/01 stabilisce che la responsabilità per l'azienda può derivare da reati commessi, nel suo interesse o 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente (nel prosieguo "soggetti in posizioni apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente (nel prosieguo "soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza").

### **Soggetti in posizioni apicali**

Pur avendo la normativa utilizzato un criterio funzionale per l'individuazione degli apici (amministrazione, direzione, rappresentanza), il legislatore ha espressamente equiparato, ai soggetti che formalmente esercitano tali funzioni, le persone che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (art. 5 comma 1, lett. a Decreto 231/01). Si osserva, tuttavia, che l'esercizio di fatto è rilevante solo se si esercitano cumulativamente i poteri di gestione e di controllo "volendosi includere tra i vertici solo quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente" (Relazione ministeriale al decreto legislativo 231/2001).

Per l'individuazione del soggetto apicale rileva, al di là di una investitura formale, lo svolgimento in concreto delle funzioni o mansioni tipiche di chi amministra e/o gestisce l'ente, ciò valendo sia nel caso (del tutto marginale) in cui sia rinvenibile una nomina viziata o implicita, sia nell'ipotesi (ben più ricorrente) in cui l'attività gestoria venga svolta in assenza di qualsivoglia atto di nomina del competente organo sociale.

Con particolare riferimento a specifiche figure, dalla giurisprudenza in materia si ricava che:

- **gli Amministratori, il Presidente e il Vice Presidente** rientrano certamente nella definizione di soggetto apicale;
- **le persone che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria<sup>1</sup> e funzionale:** la figura di interesse nell'ambito della specifica organizzazione di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. è quella dei Responsabili di Funzione così come previsto dall'organigramma aziendale.
- **le figure del datore di lavoro, del delegato, del dirigente e del preposto,** tali soggetti sono individuati dal T.U. in materia di sicurezza del lavoro quali destinatari, a vario titolo, di posizioni di garanzia.

### **Soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza**

La seconda categoria di soggetti disciplinata dall'art. 5 ha la funzione di individuare, per il tramite di una sorta di clausola residuale, tutte le altre persone fisiche, diverse dagli apicali, che prestano la propria attività lavorativa nell'interesse dell'ente.

Da subito deve essere sottolineato come la commissione di un reato da parte dei sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali coinvolge la responsabilità dell'ente, diversa, tuttavia, sarà la prova liberatoria concessa all'ente per esimersi dalla responsabilità.

<sup>1</sup> Per autonomia finanziaria si intende la disponibilità di un budget di spesa da destinare all'attività della Funzione interessata.

Il criterio di imputazione delle condotte illecite dei sottoposti risiede nella presunzione che, in linea di massima, gli stessi agiscano in funzione delle direttive aziendali e che, sotto il profilo oggettivo, gli stessi operino nell'interesse dell'ente.

La definizione fornita dal Decreto non è di carattere formale ma oggettivo-funzionale e, pertanto, non è necessario che i sottoposti abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in questa nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussiste un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dello stesso.

### Interesse o vantaggio

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il reato è posto in essere **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente (art. 5, comma 1). I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente.

L'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito.

Il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che, nei reati colposi, i concetti di interesse e vantaggio si riferiscono alla condotta illecita, non al risultato. In particolare, questi possono derivare dal risparmio di costi legato al mancato rispetto delle misure di sicurezza o dal risparmio di tempo ottenuto ignorando le norme, con l'obiettivo di massimizzare il profitto.

Il ricorrere, accanto all'interesse o al vantaggio dell'ente, di un interesse personale dell'autore della condotta illecita, non vale ad escludere la sussistenza della responsabilità dell'ente, che è autonoma rispetto a quella del singolo. In proposito, si osserva che la legge chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che può non essere individuato o non essere imputabile.

### I reati presupposto

Il legislatore del 2001 ha perimetrato selettivamente a livello normativo generale e astratto il raggio di azione della tipologia di responsabilità penale di impresa attraverso una enumerazione tassativa delle fattispecie incriminatrici da cui può scaturire la responsabilità dell'ente, predefinendo quindi un *numerus clausus* non suscettibile di integrazione analogica. Il Decreto – nel suo testo originario – si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Successivamente il legislatore è intervenuto con diversi provvedimenti normativi che hanno ampliato il catalogo dei Reati Presupposto.

Ad oggi, le categorie di Reati Presupposto risultano essere le seguenti:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici (art. 24-bis);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché

- autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies).

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce – come si dirà – il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

## Le sanzioni

Il legislatore ha previsto una disciplina sanzionatoria conseguente all'accertamento dell'illecito applicabile direttamente agli enti coinvolti nel procedimento penale.

Il sistema sanzionatorio, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità, o se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado: c) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso e d) un Modello è stato adottato e reso operativo.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti che ricoprono una posizione di rappresentanza, amministrativa o gestoria nell'Ente ovvero da soggetti sottoposti alla direzione e al controllo dei primi e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; o b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Decreto prevede le seguenti sanzioni interdittive, che possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi della vigente normativa, le sanzioni interdittive non si applicano in caso di commissione dei reati societari di cui all'art. 25 ter, di *market abuse* di cui all'art. 25 sexies e del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Il Decreto prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

### ***c) L'esimente dalla responsabilità amministrativa degli enti: i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo***

Il decreto prevede un'esimente per gli enti nel cui interesse siano stati commessi i reati considerati, differente a seconda che l'autore della condotta sia uno dei c.d. soggetti in posizione apicale o sia uno dei soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente è esclusa se questo è in grado di dimostrare quanto segue (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/01):

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

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza, l'esimente si perfeziona in modo più semplice: l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di

quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

In entrambi i casi, resta inteso che, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto, l'ente non sarà ritenuto responsabile se l'autore del reato presupposto abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi e, quindi, in alcun modo collegabile alla politica e alle scelte aziendali, ponendo in essere un'azione completamente arbitraria e non osservando il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatisi.

## 2. Identità della Società

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. è un'impresa che si occupa principalmente di controllo della vegetazione infestante mediante attività di diserbo chimico, decespugliamento meccanico/manuale, abbattimento e controllo alberature, ed esegue inoltre attività per la riduzione del rialzo termico dei binari mediante interventi di "imbiancatura" delle rotaie, di sanificazione tramite l'applicazione di specifiche sostanze igienizzanti, nonché attività di disinfestazione e trattamenti igniritardanti. La Società è interamente controllata da Comcreta S.r.l.

La Società 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 similari;
- 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.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, a cui spetta la rappresentanza generale della Società.

L'organizzazione societaria della Società si inserisce nell'assetto di Gruppo, fondato su un organigramma unico di corporate adottato da Comcreta S.r.l. Le attività e i servizi resi dalle Funzioni societarie di Comcreta a favore della Società sono disciplinati da specifici accordi di service, che ne regolano ambiti, responsabilità, livelli di servizio, oneri e flussi informativi. Nell'ambito di tali rapporti, le Funzioni societarie operano nel rispetto del presente Modello e del Modello 231 adottato da Comcreta S.r.l., fermo restando l'autonomia decisionale e gestionale di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l.

### **3. Il Modello di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l.**

La Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri dipendenti e degli stakeholders in genere - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del presente Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano lo stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera del 30/09/2025.

Il compito di curare, ove necessario, l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione le opportune modifiche, e di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, spetta allo Organismo interno di Vigilanza (qui di seguito "OdV").

#### **a) Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- a. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- b. alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- c. a tutti i dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- d. limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, Outsourcer Partner, Fornitori, procuratori e, in genere, ai terzi che operano per conto o comunque nell'interesse della Società.

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai soggetti interessati con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza. Pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

## **b) Struttura del Modello**

Il Modello redatto ai sensi del D.lgs. 231/01 è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella presente Parte Generale vengono illustrate le componenti strutturali del Modello, ovvero:

- una sintetica descrizione del quadro normativo;
- i requisiti e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione e la formazione del personale sul Modello.

Nella Parte Speciale sono esaminati e mappati i processi individuati come potenzialmente a rischio di reato 231. Nell'ambito delle Parti Speciali, sono stati indicati:

- Processi e attività sensibili e Famiglie di Reato;
- Principi di comportamento;
- Modalità esemplificative di commissione dei reati e standard di controllo specifici.

## **c) Analisi del sistema di rischio preliminare all'adozione del Modello**

Il presente Modello Organizzativo risulta formulato sulla base di una valutazione dell'assetto Aziendale in relazione ai profili di rischiosità di cui le relative Funzioni Aziendali risultano essere caratterizzate nell'espletamento delle normali attività.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato, oltre che alle norme contenute nel Decreto 231, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida Confindustria nonché dalle best practices esistenti.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi dei processi che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di Corporate Governance esistente, rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e i documenti formalizzati e diffusi all'interno della Società.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione dei processi e delle attività sensibili, prodromico rispetto alla predisposizione del presente Modello:

### **1. Identificazione dei processi e delle attività Sensibili ("As-is analysis")**

Tale fase di identificazione dei processi e delle attività Sensibili è stata attuata attraverso due distinte attività:

- a) esame preliminare della documentazione aziendale rilevante, tra cui, a titolo esemplificativo: organigramma societario, statuto sociale, documenti aziendali su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto, ecc.;
- b) interviste agli attori principali della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e dei presidi di controllo esistenti in riferimento agli stessi.

### **2. Analisi di rischio reato – Matrice 231**

È stata effettuata un'analisi dei profili di rischio-reato nell'ambito di ciascun processo e attività sensibile della Società. In particolare, all'interno della Matrice 231 sono stati individuati per ogni singolo processo e attività sensibile, le fattispecie di reato potenzialmente commissibili e degli esempi di modalità di realizzazione degli stessi.

### 3. Effettuazione della "Gap Analysis"

Sulla base della situazione aziendale riscontrata in sede di "as-is analysis" e alla luce delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell'ambito dei processi e delle attività sensibili sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione per la Società del Modello ex D. Lgs.231/01.

### **4. Organismo di Vigilanza**

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, co. 1 lettera b) del Decreto, è istituito presso Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. un Organismo con funzioni di vigilanza e controllo, denominato "Organismo di Vigilanza" in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV - che non deve essere gravato di mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede - affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto 231/2001, si impronta a principi di autonomia ed indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione.

- a) autonomia;
- b) indipendenza;
- c) professionalità;
- d) onorabilità;
- e) continuità di azione.

L'OdV ha facoltà di adottare un proprio "Regolamento" al fine di disciplinare gli aspetti inerenti le modalità operative del proprio funzionamento, tra cui le modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, la validità delle stesse, la pianificazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali delle verifiche e l'individuazione dei controlli e delle procedure di analisi.

#### **Autonomia e Indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si ottengono escludendo qualsiasi dipendenza gerarchica dell'OdV dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno della società e prevedendo un'attività di reporting al Vertice Aziendale (nel caso di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. al Consiglio di Amministrazione), nonché qualsiasi compito operativo e/o partecipazione ad attività di gestione. L'OdV è inoltre dotato di autonomia decisionale e svolge il proprio ruolo senza condizionamenti da parte della direzione.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto al Consiglio di Amministrazione fa capo la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo.

L'OdV ha libero accesso a tutte le funzioni aziendali – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01.

A garanzia dell'autonomia, anche finanziaria, dell'OdV, nel contesto delle procedure del budget aziendale, la Società attribuisce una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es: consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). In ogni caso, l'OdV, può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

### **Continuità d'azione**

L'OdV garantisce un impegno non necessariamente esclusivo ma comunque idoneo ad assolvere con efficacia i doveri di vigilanza, assicurando la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

L'OdV vigila costantemente sull'effettività del Modello con i necessari poteri d'indagine, assicura la continuità dell'attività di vigilanza, cura l'attuazione del Modello e il suo continuo aggiornamento.

### **Modalità di azione dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV esercita le proprie funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori.

L'OdV svolge le proprie funzioni coordinandosi, ove lo ritenga opportuno, con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per gli aspetti inerenti l'interpretazione e il monitoraggio del quadro normativo e per gli aspetti peculiari previsti dalla normativa di settore e per gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, è tenuto a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Qualora nell'esercizio delle sue funzioni l'OdV si trovi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale, è tenuto a non deliberare sugli argomenti che determinano il suddetto conflitto di interesse.

L'OdV può avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di consulenti esterni.

### **Requisiti dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza**

- **Professionalità**

L'OdV è composto da soggetti dotati di specifiche competenze tecnico-professionali nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in ambito giuridico (in particolare penalistico).

- **Onorabilità**

I componenti dell'OdV sono individuati tra soggetti dotati dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate.

Costituisce causa di incompatibilità o decadenza dall'OdV:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati

presupposto previsti dal D. Lgs 231/2001 o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;

- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- avere conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società che ne compromettano l'indipendenza;
- aver svolto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- aver ricoperto il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza in una società nei confronti della quale siano state irrogate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, per inadeguatezza dell'attività di controllo del medesimo OdV.

I suesposti motivi costituiscono altresì giusta causa di revoca dei membri dell'OdV.

### **Nomina e permanenza in carica dell'OdV di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l.**

In conformità all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231/2001, la Società ha istituito un apposito Organismo interno di Vigilanza, di natura collegiale (attualmente composto da tre membri), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale ha affidato il compito di controllare il funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello. L'Organismo di Vigilanza è nominato mediante delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, con provvedimento motivato che dia atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza e continuità d'azione, sopra previsti.

All'atto dell'accettazione della carica il membro dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegna a svolgere le funzioni attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica per il periodo di tempo di volta in volta deliberato in sede di nomina e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, indipendentemente dalla durata in carica dell'Organo Amministrativo che lo ha nominato.

### **Revoca dell'OdV di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l.**

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo al componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

L'eventuale revoca del membro dell'OdV può avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Sindaco Unico, ove per "giusta causa" si intende, tra l'altro:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti del membro dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;

- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Sindaco Unico;
- l'omessa redazione del Piano delle Verifiche dell'OdV;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'OdV nel corso di un semestre per causa imputabile al medesimo OdV;
- l'omessa verifica dell'adeguatezza dei programmi di formazione, delle modalità di attuazione e dei risultati;
- l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed al Sindaco Unico degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione di provvedimenti disciplinari e sanzioni eventualmente da applicare dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica, di routine/ad hoc, sulle attività sensibili di cui al Piano delle Verifiche dell'OdV.

### **Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

In via esemplificativa:

- Effettuare una ricognizione programmata delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01 e proporre l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzi la necessità;
- verificare l'efficacia del Modello ex D.Lgs. 231/01 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al citato Decreto, proponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti del Modello ex D.Lgs. 231/01;
- programmare la verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma e della rendicontazione da questi periodicamente inviata all'organismo delegante al fine di verificarne la coerenza con la missione ed i poteri attribuiti;
- proporre l'opportunità di elaborare, integrare e modificare procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare un idoneo Modello ex D.Lgs. 231/01;
- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze dettagliate nel Piano delle Verifiche

dell'OdV, portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione;

- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione di eventuali sanzioni;
- richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nelle Parti Speciali del Modello;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, al Consiglio di Amministrazione ed al Sindaco Unico;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico della società;
- fornire l'informativa nei confronti degli organi sociali;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche.

### **Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Per lo svolgimento dei propri compiti all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- piena ed autonoma disponibilità del budget assegnato dal Consiglio di Amministrazione di Servizi Ferroviari Integrati s.r.l. all'OdV stesso per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es: consulenze specialistiche, trasferte, ecc.);
- possibilità di estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.
- accedere liberamente ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante ai fini del D. Lgs 231/2001 senza necessità di preavviso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza osservando quanto previsto per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti e dei membri degli Organi sociali.

### **Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV, ogni qualvolta lo ritenga opportuno e secondo le modalità previste informa il Consiglio di Amministrazione circa eventuali violazioni del Modello poste in essere dai dipendenti e da tutti i soggetti che operano per conto della Società.

L'OdV, inoltre, redige semestralmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte nel semestre dall'OdV;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- l'evidenza della mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali ed in particolare il rifiuto di fornire all'Organismo documentazione o dati richiesti;
- l'esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- l'informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la segnalazione di eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale;
- il rendiconto delle spese eventualmente sostenute.

### **Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

È stato istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, [odv@sfiravenna.it](mailto:odv@sfiravenna.it), al quale trasmettere obbligatoriamente le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento

giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;

- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- violazioni di dati personali (*data breach*) e reclami formali degli interessati per violazione dei propri diritti;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Inoltre, l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso, è agevolata da una serie di informazioni che le singole Direzioni/Funzioni Aziendali/Referenti di Struttura devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01.

Tale obbligo, rivolto alle Direzioni/Funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

All'interno dell'allegato del Modello 231 "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" sono definiti obblighi informativi verso l'OdV, al fine di agevolarne l'attività di vigilanza.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

### ***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 whistleblowers (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:

#### **1. 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.

## 2. 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*.

### 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 si è dotata di una piattaforma informatica, basata sul *software trustyreport*,

pubblicata sul sito istituzionale di Servizi Ferroviari Integrati, 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.

### **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.

### **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.

### **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.

## 5. Sistema Disciplinare

### 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.

### 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.

## 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).

## 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.

## Criteria 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.

## Tipologie di sanzioni applicabili

### 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.

### **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

### **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.

### **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.

## 6. Sistema di formazione e diffusione del Modello

Per una piena efficacia del presente Modello e della corretta osservanza del Codice Etico deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione di entrambi gli strumenti normativi, nonché di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal D. lgs. 231/2001 e al Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza, Sistema Disciplinare, Codice Etico).

### Informazione del personale/diffusione del Modello

Servizi Ferroviari Integrati S.r.l. si impegna a promuovere, nella propria attività di comunicazione interna (adeguata informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; spazio *intranet* dedicato al Modello e al Codice Etico) la più ampia informativa sulle tematiche legate alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione, attraverso diversi canali comunicativi, del presente Documento, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto 231.

La componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 Maggio 1970, n. 300.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello e il D. lgs. 231/2001.

I dipendenti sono tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del *set* informativo nonché l'impegno a osservarne le prescrizioni.

È, inoltre, necessario prevedere analogha informativa e pubblicità del Modello per i collaboratori esterni (es. consulenti), nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e *outsourcer*, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, o attraverso consegna cartacea del Modello e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D. lgs. 231/2001.

### Formazione del personale

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione – "apicale" o "subordinata" – dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti *e-learning*, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto 231. La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, anche in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali. Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

La formazione è programmata dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.