

Documento Rappresentativo del

# Modello di organizzazione, gestione e controllo di Italferr S.p.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001

***APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ITOLFERR S.P.A.***

In data 18/12/2023

Versioni precedenti:

I	emessa in data 06.02.2004
II	emessa in data 23.09.2004
III	emessa in data 30.07.2008
IV	emessa in data 11.06.2009
V	emessa in data 15.05.2012
VI	emessa in data 18.02.2014
VII	emessa in data 05.09.2016
VIII	emessa in data 25.07.2017
IX	emessa in data 30.07.2019
X	emessa in data 20.01.2022
XI	emessa in data 31.01.2023



## INDICE

Acronimi e Definizioni.....	4
PARTE GENERALE.....	6
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	7
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.....	7
1.2 Il Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	8
1.3 Le Linee Guida di Confindustria.....	9
2. Il modello Italferr.....	10
2.1 Principi base ed obiettivi del Modello.....	10
2.2 Predisposizione e struttura del Modello.....	13
2.2.1 Il processo di predisposizione del Modello.....	13
2.2.2 La struttura del Modello.....	14
2.3 Framework Anticorruzione.....	14
2.4 Aggiornamenti, modifiche ed integrazioni del Modello.....	15
3. I Processi Sensibili di Italferr.....	16
4. Il sistema di controllo in generale.....	19
5. Il sistema delle deleghe.....	21
6. Controllo di gestione e flussi finanziari.....	22
7. L'Organismo interno di Vigilanza ("OdV").....	23
7.1 Individuazione dell'Organismo interno di Vigilanza.....	23
7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV).....	24
7.3 Reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari.....	25
7.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	26
7.4.1 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello – Whistleblowing.....	26
7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	29
8. Formazione del personale e diffusione del Modello.....	29
8.1 Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale.....	29
8.2 Informazione nei confronti di Collaboratori e Partner e loro Informativa.....	30
9. Sistema disciplinare.....	30
9.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti.....	30



9.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	31
10. Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza del Modello .....	32
10.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci .....	32
10.2 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner .....	32
11. Verifiche sull'adeguatezza del Modello .....	32
12. Modello e Codice Etico.....	33



## ACRONIMI E DEFINIZIONI

“Italferr”: Italferr S.p.A.;

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Italferr;

“Codice etico”: Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane adottato da Italferr con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione;

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;

“Capogruppo”: Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., in qualità di Holding, ovvero Rete Ferroviaria Italiana S.p.A., in qualità di Capogruppo di Settore, secondo gli ambiti di rispettiva competenza individuati dal Modello di Governance del Gruppo FS Italiane;

“Dipendenti”: tutto il personale di Italferr acquisito con contratto di lavoro dipendente, con contratto di lavoro interinale o con contratti di collaborazione (tra cui i contratti a progetto), nonché il personale distaccato da altre società del Gruppo;

“D. Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;

“FS”: Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.;

“Gruppo”: il Gruppo “Ferrovie dello Stato Italiane”;

“Linee Guida”: 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 relative integrazioni, in particolare l’Appendice Integrativa in data 3 ottobre 2002, relativa ai reati introdotti dal D. Lgs. n. 61/2002, l’aggiornamento del 10 settembre 2014 e, da ultimo, di giugno 2021;

“Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001;

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, inclusi i relativi esponenti (funzionari, dipendenti, collaboratori, rappresentanti); la nozione di Pubblica Amministrazione considerata è stata quella dedotta dagli artt. 357 e 358 c.p., in base ai quali sono pubblici ufficiali ed incaricati di pubblico servizio tutti coloro che, legati o meno da un rapporto di dipendenza con la P.A., svolgono un’attività regolata da norme di diritto pubblico e/o pongono in essere atti autoritativi;

“Partner e Collaboratori esterni”: controparti contrattuali di Italferr, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (agenti, procacciatori, soggetti con cui la società concluda un’associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;

“Processi Sensibili”: aree di attività di Italferr nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;



“Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;

“Società”: Italferr S.p.A.;

“SO” Struttura Organizzativa prevista dalla struttura organizzativa aziendale.



## **PARTE GENERALE**



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

### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi,
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto che costituisce reato.

Sino all'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001 il principio di personalità della responsabilità penale lasciava le società indenni da conseguenze sanzionatorie, fatta eccezione per l'eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore materiale del reato (artt. 196 e 197 codice penale).

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (da euro 25.800,00 fino a euro 1.549.000,00 circa) nonché la confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, provvisoria (da tre mesi a due anni) o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi per un periodo da tre mesi a due anni, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna.



La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero (art. 4), alle seguenti condizioni:

- a) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente (da solo o in concorso con altri) ai sensi dell'art. 5 del Decreto;
- b) l'ente deve avere la propria sede principale in Italia;
- c) l'ente risponde solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale;
- d) se sussistono le condizioni di cui alle precedenti lettere, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

In caso di delitto tentato, l'art. 26 del Decreto prevede, al comma 1, una riduzione delle sanzioni e, al comma 2, l'esclusione della responsabilità dell'ente quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Con riguardo all'evoluzione storico-normativa del D.lgs. 231/2001 e dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti si rinvia all'Allegato 1 al presente Modello.

## **1.2 Il Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività della società nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto (c.d. "mappatura dei rischi");
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati indicati nel Decreto;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.





Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Inoltre, l'adozione del presente Modello, in linea con le previsioni introdotte dal nuovo Codice dei contratti pubblici (i.e. D.Lgs 36/2023) il quale prevede la possibile esclusione dalla partecipazione alle procedure di gara in caso di contestazione di un illecito "231", assume una particolare rilevanza quale strumento finalizzato a non incorrere nella citata preclusione.

In tal senso, il nuovo Codice dei contratti pubblici prevede, tra i vari interventi di riforma, che la contestata o accertata commissione di uno dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 integri una delle cause di "illecito professionale" che potrà essere tenuta in considerazione dalla stazione appaltante per escludere l'ente dalla gara. Pertanto, l'adozione del Modello Organizzativo 231 assume un ruolo determinante soprattutto per le società che maggiormente contrattano con la Pubblica Amministrazione.

### **1.3 Le Linee Guida di Confindustria**

Confindustria ha predisposto apposite Linee Guida, in costante aggiornamento, che, ai sensi dell'art. 6 del citato decreto, costituiscono il "codice di comportamento" di riferimento sulla cui base possono essere adottati i modelli di organizzazione, gestione e controllo - previsti e disciplinati dal Decreto - degli enti aderenti a Confindustria.

Italferr, in quanto società appartenente al Gruppo FS aderente a Confindustria, nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida da quest'ultima predisposte, di cui qui di seguito si riportano i punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto in oggetto;
- previsione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi.

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

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni scelta decisionale ed operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;



- individuazione di un Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento, l'osservanza del modello ed a curarne l'aggiornamento, dotato dei seguenti requisiti:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;
- previsione di obblighi informativi all'OdV da parte dei gestori delle attività a rischio.

Resta inteso che la scelta di non uniformare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso purché vengano salvaguardate, sotto il profilo dell'efficacia, finalità e modalità che ispirano il D. Lgs. 231/2001. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, non può essere una semplice trascrizione delle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

## **2. IL MODELLO ITALFERR**

### **2.1 Principi base ed obiettivi del Modello**

Italferr opera in un contesto industriale con riflessi istituzionali, economici, sociali e normativi in continua e rapida evoluzione.

In particolare, la Società Italferr fornisce servizi di progettazione e svolge attività di gestione di appalti a favore di società del Gruppo FS (in particolare RFI) o soggetti pubblici esteri, nonché fornisce servizi di progettazione e consulenza tecnico-ingegneristica nel settore dei trasporti ferroviari a soggetti pubblici e privati, sia italiani che esteri. Accanto alla tipica attività di business, la Società svolge, inoltre, una serie di attività strumentali all'esercizio dell'attività sociale (espropri, autorizzazioni, approvvigionamenti, ecc.) e tutte le tipiche attività di gestione aziendale e societaria.

Dai settori di business e dalle attività strumentali e di supporto sopra descritti emerge che i contatti di Italferr con pubbliche amministrazioni, con società del Gruppo FS (principalmente RFI) a partecipazione pubblica, costituiscono l'aspetto primario dell'attività della Società, con conseguente astratta possibilità, da parte degli esponenti aziendali, di commissione di reati contro la P.A. (tanto in qualità di soggetti attivi del reato, quanto in qualità di soggetti passivi, ove agiscono come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero nei casi in cui la Società agisca in qualità di organismo di diritto pubblico).

Inoltre, alla luce dell'attività di business svolta da Italferr anche all'estero, sussiste la possibilità astratta di commissione di reati previsti in materia societaria dal Decreto. In particolare, si fa riferimento ai reati di Corruzione tra privati e Istigazione alla corruzione tra privati, in considerazione dei potenziali rapporti con altri soggetti privati all'estero, nell'ambito di commesse affidate da interlocutori pubblici.

Ancora, sussiste la possibilità astratta di commissione di ulteriori reati previsti in materia societaria dal Decreto. Da un lato, infatti, l'ambito di applicazione della maggior parte di tali reati prescinde dall'attività di business in concreto esercitata ed attiene più propriamente alle regole del diritto societario applicabili a tutte le società (ad es., false comunicazioni sociali - per Italferr la fattispecie presenta connotati peculiari in ragione della contabilizzazione lavori in corso e del sistema di programmazione e controllo dell'andamento delle commesse - indebita restituzione dei conferimenti, illecita distribuzione di utili e riserve, impedito controllo sulla gestione sociale, ecc.). D'altro lato, il settore specifico di operatività di Italferr, sottoposto al controllo di Autorità pubbliche di vigilanza,



comporta l'astratta possibilità di commissione di altri reati societari più strettamente legati all'esecuzione della specifica attività di business (ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza).

La consapevolezza, quindi, di operare in un mercato particolare, caratterizzato da una rigorosa e restrittiva legislazione, ed in particolare da quella che regola gli appalti pubblici, ha indotto la Società a definire un'articolata serie di protocolli che intende assumere come impegno sia verso l'interno che verso l'esterno. A tal proposito, Italferr - 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, delle aspettative del proprio azionista e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'elaborazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

L'introduzione del D. Lgs. 231/2001 ha infatti rappresentato un'importante occasione per rivisitare i processi della Società ed esaminare e valutare il suo sistema di controllo interno.

Italferr è una società fortemente strutturata e proceduralizzata, vuoi per il retaggio della sua natura pubblicistica, vuoi per l'attuale ispirazione alle best practices internazionali in tema di Corporate Governance, recepite nell'ordinamento italiano.

Con il termine Corporate Governance si intende l'insieme delle regole, dei processi e dei meccanismi attinenti al governo dell'impresa, alla supervisione dei processi di controllo e alla cura dei rapporti con i portatori di interessi interni ed esterni.

Elemento portante e imprescindibile della governance aziendale è il sistema di controllo interno. Si tratta dell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative orientate a perseguire, nel rispetto delle strategie aziendali, il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del patrimonio aziendale;
- affidabilità e integrità delle informazioni;
- conformità delle operazioni alle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, nonché a politiche, piani, regolamenti e procedure interne.

Così concepito, il sistema di controllo interno consegue le caratteristiche di un processo trasversale a tutte le funzioni aziendali, che coinvolge l'intero personale della Società e la cui responsabilità primaria investe il Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo ha il compito di fissarne gli indirizzi e le linee guida e di verificarne il funzionamento e l'efficacia.

Il Modello previsto dal decreto n. 231 costituisce parte integrante del sistema di controllo interno societario. L'adeguamento alle esigenze di legge ha comportato, infatti, l'esame del sistema di controllo interno esistente ed operante nella Società, limitatamente agli aspetti di rilevanza per il decreto, e la valutazione della sua idoneità rispetto alle finalità stabilite dalla norma. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un'opportunità per rafforzare la sua Corporate Governance e, al contempo, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Italferr, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Il suddetto Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre le prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, i primi orientamenti giurisprudenziali e le



migliori pratiche nazionali ed internazionali.

Lo scopo del Modello è, quindi, la predisposizione di un sistema strutturato, organico e coerente, costituito da

- assetti organizzativi e relazioni tra le diverse SO aziendali;
- “corpus regolamentare” delle procedure e istruzioni operative;
- attività di controllo (preventive ed ex post);

che abbia come obiettivo la prevenzione della commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- illustrare i principi in base ai quali Italferr ha impostato un sistema organizzativo e procedurale che, nel perseguire gli obiettivi esplicitati nel Decreto, garantisca il necessario supporto alle esigenze di operatività, snellezza e rapidità della Società e assicuri un sempre più efficace servizio al cliente;
- sviluppare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Italferr (Organi Sociali, Dipendenti e collaboratori, Partner) nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società. Pertanto, i principi contenuti nel presente Modello sono volti a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito;
- censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Italferr in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio o l'illecito fosse commesso nel suo interesse) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Italferr intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- la Mappatura delle aree di attività a rischio della Società (ovvero dei Processi Sensibili), vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la rilevazione, con riferimento alle aree di attività a rischio, delle procedure aziendali esistenti, la verifica della completezza e della idonea formalizzazione delle stesse ovvero della necessità di una loro integrazione e, in generale, la coerenza della normativa interna con i principi della separazione delle funzioni, della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e con i principi specificati nel presente Modello;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza interno ad Italferr, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei

comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;

- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli, nell'ambito di un budget assegnato e comunque ogniqualvolta si verificassero particolari e urgenti necessità non pianificate;
- la verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- la vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- il costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio (Processi sensibili) e del Modello in generale, in relazione all'evoluzione o mutamento delle esigenze e della struttura aziendale e della normativa vigente;
- la modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello.

Il presente Modello è stato inizialmente adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 26 febbraio 2004, che ne ha deliberato le successive modifiche.

## **2.2 Predisposizione e struttura del Modello**

Italferr, in considerazione delle esigenze poste dal Decreto, ha avviato uno specifico progetto interno, finalizzato a garantire la predisposizione del presente Modello, che è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette tutte all'analisi e all'aggiornamento ove necessario del sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida e alle politiche di Gruppo.

### **2.2.1 Il processo di predisposizione del Modello**

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro che ha portato alla predisposizione del presente Modello.

#### 1) Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis")

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività si potessero - in astratto - realizzare i reati. In tal modo è stato possibile ottenere una rappresentazione dei Processi Sensibili e dei controlli già esistenti all'interno di tali processi. In tale fase si è dedicata particolare attenzione agli elementi di conformità e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, piano della qualità, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate alla mappatura dei processi aziendali ed all'individuazione, tra questi, delle attività a rischio. Per tali attività si è provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità



o “tracciabilità” delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.). È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione di eventuali fattispecie, verificatesi in passato, riconducibili alle ipotesi di reato di cui al Decreto.

2) Effettuazione della “gap analysis”

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con i principi stabiliti dal Decreto, dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori pratiche nazionali ed internazionali, la Società ha individuato una serie di aree di miglioramento, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere per rimuovere le criticità emerse.

3) Predisposizione del Modello

In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte la Società ha provveduto alla predisposizione del presente Modello, la cui struttura è descritta nel successivo paragrafo.

### **2.2.2 La struttura del Modello**

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da una “Parte Speciale” ed in particolare:

- la “Parte Generale” definisce i principi generali relativamente all’adozione del Modello, all’Organismo di Vigilanza, al Sistema disciplinare ed al Sistema di comunicazione e formazione;
- la “Parte Speciale” è suddivisa in 10 Sezioni le quali definiscono rispettivamente:
  - Sezione “A” Reati contro la Pubblica Amministrazione;
  - Sezione “B” Reati societari;
  - Sezione “C” Reati in materia di sicurezza e ambiente;
  - Sezione “D” Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
  - Sezione “E” Reati di criminalità organizzata;
  - Sezione “F” Ricettazione, riciclaggio, impiego di utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
  - Sezione “G” Reati tributari<sup>1</sup>;
  - Sezione “H” Altre fattispecie di reato;
  - Sezione “I” Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
  - Sezione “L” Delitti contro il patrimonio culturale.

### **2.3 Framework Anticorruzione**

A rafforzamento dell’impegno al contrasto di ogni forma di corruzione, in osservanza del principio “zero tolerance for corruption”, Italferr ha scelto di dotarsi volontariamente, pur in assenza di un obbligo normativo, dell’Anti Bribery&Corruption management system (ABC system) che, insieme al presente Modello 231, alla “Policy anticorruzione del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane”, e alle

---

<sup>1</sup> I reati cui agli artt. 4, 5 e 10 quater del D.Lgs. n. 74/2000 rilevano ai fini del D.Lgs. 231/01 solo se questi sono commessi nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri (condotte connesse al territorio di due o più Stati membri) e al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro (ai sensi del nuovo comma 1 bis dell’art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01). Sulla base delle interviste effettuate con i referenti aziendali, è stato rilevato che, allo stato dell’arte, tali requisiti non risultano essere attuati nella realtà aziendale di Italferr. Pertanto, gli stessi si ritengono applicabili in via precauzionale.





Linee di Indirizzo sulla “Politica Anticorruzione e Anti Bribery & Corruption Management System di Italferr S.p.A.” è parte integrante del Framework Unico Anticorruzione.

L’ABC system incentra sulla prevenzione il proprio ambito di intervento, nella convinzione che condizione di efficacia di ogni politica anticorruzione sia creare un ambiente sfavorevole alla commissione di illeciti, attraverso la promozione di “buone condotte” e la sensibilizzazione, anche mediante iniziative di comunicazione e formazione, verso una cultura diffusa dell’integrità e dell’etica.

L’Anti Bribery&Corruption management system declina il concetto di corruzione in senso “ampio”, intendendosi tale ogni atto e comportamento, anche non integrante una specifica fattispecie di reato, che costituisce casi di devianza da regole e procedure interne e che può pregiudicare il buon andamento e l’interesse generale della Società (fattispecie di mala gestio e di malfunzionamento).

In tale ottica, l’ABC system rafforza i presidi anticorruzione aziendali previsti anche all’interno del Modello 231, ampliandone lo spettro di azione. Tale approccio si ispira ai più moderni orientamenti in materia, basati su politiche “attive” di contrasto della corruzione, non limitate alla repressione delle fattispecie illecite, ma tese alla creazione di un humus sfavorevole alle stesse, attraverso la promozione di “buone condotte” e la sensibilizzazione verso una cultura dell’integrità.

Il Framework risponde inoltre all’obiettivo aziendale di orientare il business verso la creazione di valore sostenibile, anche sociale, e concorre al rafforzamento di una reputazione aziendale solida e credibile verso l’esterno, anche attraverso una normativa interna conforme a specifici standard anticorruzione e in linea con le best practices internazionali in materia.

Inoltre, l’ABC system si pone l’obiettivo di valorizzare la portata trasversale dei presidi di controllo già esistenti in azienda attraverso un processo di progressiva ottimizzazione e sinergia operativa e documentale tra i diversi modelli di controllo.

In particolare, per ciascuno dei processi considerati, l’ABC system individua e mette a disposizione del management un set di strumenti (“strumenti di prevenzione specifici”) declinati in regole di comportamento (“standard di comportamento”) e altre misure di analisi e monitoraggio (“indicatori di possibili anomalie”) che ne promuovono l’azione verso il miglioramento continuo e che possono essere di supporto a processi decisionali consapevoli e responsabili.

## **2.4 Aggiornamenti, modifiche ed integrazioni del Modello**

Il presente Modello è un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), conseguentemente le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Italferr.

È riconosciuta al Presidente della Società la facoltà di apportare modifiche di carattere formale al Modello. In caso di dubbio sulla natura formale o sostanziale della modifica, il Presidente porterà la modifica all’attenzione del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, il Presidente è tenuto a riferire al Consiglio in merito alle modifiche formali apportate al Modello nella prima riunione



successiva alla modifica adottata.

È rimessa alla responsabilità di tutte le funzioni aziendali, l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere. A tal fine è attribuito all'OdV il compito primario di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le funzioni aziendali, per assicurare al Modello stesso una corretta e omogenea attuazione.

### 3. I PROCESSI SENSIBILI DI ITALFERR

I risultati dell'analisi delle aree a rischio, ai fini del Decreto, hanno evidenziato che i Processi Sensibili, allo stato attuale, riguardano l'astratta possibilità di commissione di reati di cui agli artt. 24 (“indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture”), 25 (“peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio”), in relazione alle fattispecie di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui e abuso d'ufficio si precisa che l'ente potrà essere ritenuto responsabile solo ove il fatto commesso offenda gli interessi finanziari dell'Unione europea, 25-ter (“reati societari”), 25-octies<sup>1</sup> (“delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”), 25-septiesdecies (“delitti contro il patrimonio culturale”) e 25-duodevicies (“riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”) del Decreto.

L'analisi è stata condotta tenendo presente la specifica natura della Società, quale società di diritto privato che può esercitare una pubblica funzione e/o un pubblico servizio, ovvero che può essere qualificata come organismo di diritto pubblico ai fini dell'applicazione della normativa vigente in materia di procedure ad evidenza pubblica per gli appalti di lavori e di servizi o di fornitura. Tale natura ha, infatti, riflessi sulle fattispecie di reati astrattamente realizzabili dagli esponenti aziendali di Italferr, in quanto, sotto tale profilo, la problematica della responsabilità riguarda, a differenza che per le altre tipologie di Enti destinatari del Decreto, le ipotesi di corruzione sia attiva che passiva, nonché la fattispecie della concussione.

Successivamente all'introduzione nel catalogo dei reati-presupposto della “corruzione tra privati” e “istigazione alla corruzione tra privati”, sono stati altresì considerati potenzialmente a rischio i rapporti che Italferr intrattiene con società private nella qualità di ente privato che opera in un mercato aperto (non captive).

Sono stati inoltre considerati astrattamente ipotizzabili i reati di criminalità organizzata nazionale, di cui all'art. 24-ter del Decreto, e transnazionale, previsti dalla Legge n. 146/2006, per la loro portata generale, che potrebbe astrattamente riguardare tutte le attività della Società.

A seguito dell'estensione della responsabilità alle persone giuridiche ai reati in materia di sicurezza del lavoro e ambiente è stata altresì considerata l'astratta possibilità di commissione di reati previsti dalla Legge 3 agosto 2007 n. 123, dal D. Lgs. 121/2011 e dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68.

L'indagine ha riguardato anche il reato di “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, di cui all'art. 25-duodevicies, previsto dal D. Lgs. n. 109/2012, e il reato di “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”, di cui all'art. 25-quinquies, previsto dalla Legge 29/2016, che possono potenzialmente interessare la Società.

Inoltre, sono stati considerati astrattamente ipotizzabili i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies del Decreto, previsti dal D. Lgs.



231/2007 e, con riferimento all'autoriciclaggio, dalla L. 186/2014.

L'analisi è stata altresì diretta alla verifica dell'esistenza di aree di attività aziendali in cui si renda astrattamente possibile la commissione dei reati di cui agli artt. 25-bis ("falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo"), 25-quater ("delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico") e 25-quinquies ("delitti contro la personalità individuale") del Decreto. L'esame del complesso delle attività aziendali al momento dell'approvazione del presente Modello ha condotto a ritenere, allo stato, remota la possibilità concreta di commissione di tali reati nell'interesse o a vantaggio della Società da parte di esponenti aziendali (salvo quanto sopra detto per il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro").

Inoltre, è stato considerato astrattamente ipotizzabile il reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria di cui all'art. 25-decies del Decreto.

L'analisi ha evidenziato, ancora, l'esistenza di aree di attività aziendali in cui si rende astrattamente possibile la commissione dei reati di cui all'art. 24-bis in materia di delitti informatici e trattamento illecito dei dati e 25-novies relativo ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

Sono stati ritenuti potenzialmente configurabili anche i reati tributari ex art. 25-quinquiesdecies del Decreto.

Sono stati inoltre considerati astrattamente ipotizzabili i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ex art. 25 octies.1.

Infine, l'analisi è stata altresì diretta alla verifica dell'esistenza di aree di attività aziendali in cui si renda astrattamente possibile la commissione dei reati di cui agli artt. 25-septiesdecies ("delitti contro il patrimonio culturale") e 25-duodevices ("riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

In relazione ai predetti reati, sono peraltro definiti appositi principi etici nel Codice Etico di Gruppo, volti a indirizzare i comportamenti degli esponenti aziendali in tali materie. Resta fermo, comunque, che nel caso in cui il contesto di riferimento in cui è stato elaborato il presente Modello mutasse, la Società provvederà alle modifiche ed integrazioni che si rendessero necessarie.

Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che potrebbero, comunque, risultare strumentali alla commissione di reati. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile la commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

In particolare, avuto riguardo alla complessa realtà aziendale di Italferr, con riferimento alle diverse tipologie di reati sopra richiamate, i Processi potenzialmente Sensibili risultano i seguenti:

a) Processi sensibili in relazione ai reati contro la P.A. (artt. 24 e 25)

- attività di project management per la realizzazione di opere in nome e per conto di Società del Gruppo FS;
- attività di elaborazione, controllo e verifica progetti;
- procedure ad evidenza pubblica per l'affidamento dei lavori e servizi, anche in nome e per conto di Società del Gruppo FS;
- attività di Direzione Lavori e fornitura di altri servizi;
- attività di Supervisione Lavori (Alta Sorveglianza);
- attività di esproprio di terreni o fabbricati e richiesta/rilascio di autorizzazioni, licenze, concessioni;



- istruttoria delle varianti in corso d'opera, istruttoria delle riserve;
- approvvigionamento di beni e servizi;
- partecipazione a procedure ad evidenza pubblica indette dalla P.A. in Italia o all'estero;
- gestione dei rapporti con la P.A. in merito a comunicazioni, dichiarazioni e accertamenti o ispezioni;
- gestione del contenzioso;
- gestione dei rapporti istituzionali;
- gestione delle società controllate e delle sedi secondarie estere;
- gestione delle spese di rappresentanza;
- selezione del personale e sistema premiante.

b) Processi sensibili in relazione ai reati societari (art. 25 ter)

- redazione del Bilancio di esercizio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette al socio e al pubblico;
- operazioni societarie che possono incidere sull'integrità del capitale sociale;
- rapporti con gli organi di controllo e con la società di revisione;
- gestione delle attività soggette a vigilanza di Autorità pubbliche in base alla disciplina di settore;
- gestione delle attività commerciali;
- approvvigionamento di beni e servizi;
- gestione delle spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni;
- gestione amministrativa;
- gestione della tesoreria e della finanza;
- gestione dei rapporti con gli istituti di credito e assicurativi;
- gestione delle operazioni straordinarie;
- gestione del contenzioso;
- selezione, assunzione e sviluppo del personale;
- gestione dei rapporti con i partners.

c) Processi sensibili in relazione ai reati in materia di sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)

- gestione della sicurezza sul lavoro negli ambiti in cui Italferr riveste la funzione di datore di lavoro (sedi, unità locali, uffici societari)
- gestione della sicurezza sul lavoro nell'ambito dei cantieri nei quali Italferr svolge ruoli definiti dal D. Lgs. 81 del 9 aprile 2008.

d) Processi sensibili in relazione ai reati in materia di tutela ambientale (art. 25 undecies)

- redazione della progettazione in coerenza con le esigenze di tutela ambientale
- controllo del rispetto delle norme e prescrizioni ambientali nella fase esecutiva degli appalti
- monitoraggio ambientale.

e) Processi sensibili in relazione al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies) e al reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies)

- selezione, assunzione e gestione del personale;
- approvvigionamento di lavori e servizi.

f) Processi sensibili ai reati di criminalità organizzata nazionale e transnazionale (art. 24 ter e legge n. 146/2006)



I reati associativi (nazionali o transnazionali) interessano potenzialmente tutte le attività aziendali.

- g) Processi sensibili in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies)
- gestione amministrativa e redazione del bilancio;
  - gestione finanziaria;
  - gestione fiscale;
  - gestione delle attività commerciali;
  - acquisti;
  - gestione delle operazioni straordinarie.
- h) Processi sensibili in relazione ai reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)
- redazione del Bilancio di esercizio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette al socio ed al pubblico;
  - gestione fiscale;
  - gestione amministrativa (ciclo passivo, ciclo attivo e gestione del credito);
  - gestione della tesoreria e della finanza;
  - gestione delle spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni;
  - amministrazione del personale.
- i) Processi sensibili in relazione ad altre fattispecie di reato (art. 24bis, 25bis-1, 25novies, 25decies)
- gestione dati, programmi informatici e sistemi telematici,
  - esercizio delle attività contemplate nell'oggetto sociale,
  - gestione e utilizzo beni tutelati da diritto d'autore,
  - deposizioni o dichiarazioni rilasciate da dipendenti della società e utilizzabili in procedimenti penali.
- j) Processi sensibili in relazione ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
- gestione della tesoreria e della finanza;
  - gestione amministrativa (ciclo passivo, ciclo attivo e gestione del credito);
  - gestione spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni;
- k) Processi sensibili in relazione ai delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies e art. 25-duodevicies)
- attività di Direzione Lavori e fornitura di altri servizi;
  - attività di Supervisione Lavori (Alta Sorveglianza);
  - istruttoria delle varianti in corso d'opera;
  - gestione dei rapporti istituzionali.

I principi di organizzazione, gestione e controllo dei Processi Sensibili sopra indicati sono descritti nelle Parti Speciali del presente Modello, ad essi specificatamente dedicate.

#### **4. IL SISTEMA DI CONTROLLO IN GENERALE**

Tutte le attività, nell'ambito dei Processi Sensibili, devono essere svolte conformandosi alle leggi



vigenti, ai valori ed alle politiche di Gruppo, contenuti nel Codice Etico e/o nelle Disposizioni di Gruppo, ed ai principi e regole comportamentali contenuti nel presente Modello.

Relativamente al governo dei processi trasversali al Gruppo, Italferr mantiene la propria autonomia decisionale e di controllo sulle fasi dei processi rientranti nella competenza e nella gestione della Società, anche in ordine alla prevenzione dei rischi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, recependo nel proprio sistema normativo, con propri protocolli aziendali, le regole di Governance, le politiche, le linee guida nonché le procedure operative e le metodologie comuni di Gruppo definite ed emanate dalla Capogruppo, provvedendo a declinarle nella realtà aziendale, nel rispetto delle prerogative di autonomia ed indipendenza societaria.

Sulla base delle indicazioni contenute nelle linee guida emanate da Confindustria, le componenti (protocolli) del sistema di controllo preventivo che devono essere attuati a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono:

1. sistema organizzativo;
2. procedure operative volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio;
3. sistema delle deleghe;
4. sistema di controllo di gestione;
5. principi etici formalizzati diretti alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
6. sistema di comunicazione e formazione del personale.
7. sistema disciplinare.

Inoltre, la Società è dotata e deve periodicamente confermare le seguenti certificazioni e accreditamenti acquisiti nel corso degli anni volte ad attestare il sistema di regole adottato da Italferr:

- ISO 9001 nel 1998 (Qualità)
- ISO 14001 nel 2006 (Ambiente)
- ISO 17020 nel 2006 (Validazione Progetti)
- ISO 45001 nel 2020 (Salute e Sicurezza)
- ISO 14064 nel 2010 (Impronta Climatica nei Progetti)
- Prassi UNI PdR n. 74:2019 nel 2020 (Sistema di Gestione BIM).

L'insieme di tali certificazioni/attestazioni costituisce il Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Sicurezza e Ambiente) di Italferr, ulteriore presidio a tutela dei processi aziendali.

Nei successivi paragrafi, verranno approfonditi requisiti e principi specifici di alcuni protocolli di controllo (sistema delle deleghe, sistema di controllo di gestione, sistema disciplinare) aventi caratteristiche comuni a tutte le fattispecie di reati di cui al presente Modello, mentre, fatto salvo quanto prescritto nel presente paragrafo, si rimanda alle parti speciali "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I" ed "L" per quanto concerne protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di fattispecie di reato (es. procedure o altri protocolli specifici).

Infine, per quanto concerne il Sistema di Organizzazione della Società, in linea generale, lo stesso deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di poteri di rappresentanza e di funzioni operative.



La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti all'interno della società e nei confronti dei terzi;
- b) chiara e formale individuazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto, in considerazione sia della dipendenza gerarchica che di quella funzionale.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- (i) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. segregazione delle funzioni);
- (ii) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
- (iii) adeguato livello di formalizzazione.

## 5. IL SISTEMA DELLE DELEGHE

Il sistema delle deleghe deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire, comunque, la gestione efficiente dell'attività aziendale.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a) le deleghe e le procure devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- b) ciascuna delega/procura deve definire in modo specifico ed inequivoco:
  - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
  - il soggetto o l'organo cui il delegato riporta gerarchicamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d) tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Italferr nei confronti della P.A., devono essere dotati di specifica delega in tal senso e/o di formale procura a rappresentare la Società negli atti con la P.A.;
- e) tutti coloro che:
  - i) possono proporre, eseguire o esprimere pareri obbligatori per legge in relazione ad operazioni sul capitale sociale, operazioni straordinarie, restituzione di conferimenti, distribuzione di utili o riserve, od operazioni che possano comunque comportare un pregiudizio per i creditori,
  - ii) siano coinvolti nella predisposizione del bilancio di esercizio e delle altre comunicazioni previste dalla legge e destinate ai soci o al pubblico,
  - iii) abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con gli organi di controllo e con la



società di revisione,

- iv)* abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con le Autorità pubbliche di vigilanza,
- v)* e comunque, tutti coloro che sono coinvolti in attività che possono integrare o dare causa alle condotte previste dai reati societari contemplati dal Decreto,

devono essere dotati di specifica delega per l'attività da svolgere e/o di formale procura a rappresentare la Società negli atti con efficacia nei confronti dei terzi o delle Autorità pubbliche di vigilanza;

- f) le deleghe/procure devono prevedere esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, licenziamento, ecc.);
- g) il sistema informativo aziendale Eurosap è vincolato al sistema delle deleghe per garantire il controllo operativo sul corretto utilizzo delle deleghe stesse.

In coerenza con quanto sopra e in attuazione delle Comunicazioni Organizzative di Gruppo, Italferr si è dotata di apposita Comunicazione Organizzativa, cui si rinvia per maggiori dettagli.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

## **6. CONTROLLO DI GESTIONE E FLUSSI FINANZIARI**

Il sistema di controllo di gestione adottato da Italferr è articolato nelle diverse fasi di pianificazione pluriennale, di elaborazione del Budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle riprevisioni sia a livello di Società sia a livello di singola commessa.

Il sistema deve garantire (i) una pluralità di soggetti coinvolti, in termini di segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni, e (ii) la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.

La gestione delle risorse finanziarie deve essere definita in apposita procedura, i cui principi devono essere improntati ad una rigorosa segregazione delle funzioni/soggetti tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti distinti, ai quali, inoltre, non dovranno essere assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Al fine di verificare l'adeguatezza e l'effettiva operatività delle procedure di controllo in ambito amministrativo contabile, Italferr ha provveduto a nominare il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari. Tale figura riveste un ruolo rilevante ai fini del controllo interno in quanto è tenuto a identificare e valutare potenziali ricadute sul "financial reporting".

La procedura deve, inoltre, stabilire la casistica di tipologie di contratti e di pagamenti non ammessi e quelli che dovranno essere autorizzati dai massimi livelli aziendali.



## 7. L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA ("ODV")

### 7.1 Individuazione dell'Organismo interno di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto e delle Linee Guida, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere costituito da una struttura interna alla società, dotata di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. *b*). Tale struttura deve, inoltre, essere caratterizzata dai requisiti di professionalità e di continuità di azione.

I requisiti di autonomia ed indipendenza comportano:

- l'inserimento dell'OdV in una posizione organizzativa elevata, prevedendo il "riporto" al massimo vertice aziendale;
- l'assenza, in capo all'OdV, di compiti operativi che ne potrebbero condizionare l'obiettività di giudizio.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di vigilanza e controllo attribuite dal Decreto all'OdV. Si tratta di competenze tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
- correntemente, per verificare che i comportamenti concreti dei Destinatari del Modello rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

Il requisito della continuità di azione rende necessaria la presenza di una struttura interna dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari. Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire anche pareri consultivi sulla costruzione/aggiornamento del Modello.

Tutto ciò premesso, in attuazione di quanto previsto dall'art. 6, lett. *b*) del Decreto, con delibera del 22.12.2002, il Consiglio di Amministrazione di Italferr aveva provveduto ad istituire l'Organismo di Vigilanza (OdV). La qualifica di OdV era stata attribuita al Responsabile della SO Audit.

Tale scelta era stata determinata dalla circostanza che la suddetta funzione presentava i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale attività.

Successivamente, al fine di garantire la necessaria coerenza con il più recente orientamento di Confindustria, sulle cui Linee Guida è stata basata la predisposizione del Modello 231 di Italferr, e con le modalità operative già attuate presso altre società del Gruppo Ferrovie dello Stato





Italiane, il Consiglio di Amministrazione di Italferr ha ritenuto opportuno optare per un OdV collegiale e a composizione mista, regolamentata in apposito Statuto.

In conformità ai principi di cui al D. Lgs. 231/2001, non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione dell'OdV; è possibile solo affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'OdV.

L'OdV, a richiesta, è dotato dal Consiglio di Amministrazione di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidati. Tali risorse potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV - fatto salvo l'obbligo di rendiconto al Consiglio di Amministrazione in sede di redazione del budget annuale - o per far fronte a speciali e urgenti necessità che non sia stato possibile pianificare.

I componenti dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e restano in carica per una durata di tre anni dalla nomina e possono essere rieletti per non più di tre mandati consecutivi.

In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore.

Al fine di tutelare i componenti dell'OdV dal rischio di:

- (i) una rimozione ingiustificata dalla posizione organizzativa ricoperta;
- (ii) attribuzione ingiustificata dei compiti dell'OdV ad altra struttura aziendale diversa da quella individuata nel presente Modello;

l'eventuale revoca del mandato conferito ad uno dei componenti dell'OdV potrà avvenire soltanto mediante una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un nuovo OdV.

Il funzionamento dell'Organismo è disciplinato da specifico "Statuto" approvato dal Consiglio di Amministrazione.

## **7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV)**

All'OdV di Italferr è affidato, sul piano generale, il compito di:

- verifica periodica della mappa delle aree sensibili (attività aziendali "a rischio reato") al fine di segnalare e/o proporre eventuali adeguamenti necessari a seguito dei mutamenti normativi, delle attività aziendali e/o della struttura aziendale;
- esame dell'adeguatezza del Modello, ovvero della sua idoneità nel tempo a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
- verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello;
- segnalazione di proposte e/o esigenze di adeguamento o aggiornamento del Modello;
- gestione delle informative provenienti dai process owner, dal Vertice aziendale e dagli organi sociali, nonché dei flussi informativi provenienti da altre funzioni aziendali, utili alle attività dell'OdV;
- gestione delle segnalazioni destinate all'OdV;





- monitoraggio e/o segnalazione di proposte di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- cura della reportistica periodica ai soggetti a cui l'OdV è tenuto a riferire.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti sopra descritti, l'OdV si avvale della funzione di *Internal Auditing* e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

### **7.3 Reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

L'OdV:

- 1) riferisce semestralmente, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in merito alle attività svolte nel periodo di riferimento e alle altre notizie ritenute di rilievo;
- 2) incontra almeno una volta all'anno il Collegio Sindacale, il Responsabile Compliance, il Dirigente Preposto (o Responsabile Amministrativo) per uno scambio di informazioni sulle materie di reciproco interesse.

Il Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente, ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. L'OdV può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche. Gli incontri devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

L'OdV, laddove nell'esecuzione dell'incarico affidatogli, accerti l'esistenza di situazioni che comportano un rischio elevato per la Società o riscontri possibili violazioni del Modello, dovrà dare immediata informativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Presidente del Collegio Sindacale, affinché gli stessi possano prendere le decisioni ritenute più opportune per la tutela della Società. L'OdV segnala, inoltre, al Presidente e all'AD le esigenze di adeguamento o aggiornamento del Modello.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici di attuazione del Modello, e precisamente:

- con la Direzione Affari Legali in merito, ad esempio, all'interpretazione della normativa rilevante, alla definizione del contenuto delle clausole contrattuali, nonché agli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione in merito alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con la Direzione Amministrazione Pianificazione e Controllo in merito, ad esempio, al controllo dei flussi finanziari;
- con le strutture responsabili di garantire la vigilanza sul rispetto di tutte le norme poste dalla legge a tutela della sicurezza, salute ed igiene sul lavoro;
- con gli organismi eventualmente preposti nel Codice Etico di Gruppo all'attuazione ed alla vigilanza sull'efficacia ed il rispetto del Codice Etico;



- la Società di revisione in relazione alle materie di interesse di questa;
- con il Comitato Etico e il Team 231 per gli aspetti di comune interesse.

#### **7.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV la documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello sulla base delle procedure relative alle aree di attività a rischio. Inoltre, dovrà essere portata alla conoscenza dell'OdV, mediante apposite segnalazioni da parte degli Organi sociali, dei Dipendenti e collaboratori, della società di revisione e dei Partner ogni altra informazione, di qualsiasi tipo e proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio o ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Italferr ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati all'interno di Italferr, o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello e con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" da parte dell'OdV, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente i casi dubbi;
- nel caso in cui la commissione di reati, ovvero altre inadempienze alle prescrizioni del Modello, fossero riferibili all'OdV, le informazioni relative dovranno essere comunicate al superiore gerarchico, o al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente.

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, al Presidente eventuali modifiche della lista delle informazioni da ricevere.

##### **7.4.1 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello – Whistleblowing**

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre



2017), avente lo scopo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

L'articolo 2 della Legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231 inserendo all'articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" una nuova previsione che inquadra, nell'ambito del Modello 231, le misure legate alla gestione dell'istituto c.d. Whistleblowing.

Inoltre, il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione degli informatori/segnalanti o "whistleblowers", ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il Decreto individua, inoltre, come meritevoli di tutela, non solo i soggetti che segnalano condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o costituire una violazione del Modello 231 ma altresì coloro che segnalano violazioni della normativa nazionale o europea relativa ai settori specificatamente indicati all'art. 2 del D.Lgs. 24/2023.

In particolare, l'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 prevede che le misure di protezione si estendano anche:

- ai lavoratori autonomi, nonché ai titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e ai consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso il settore pubblico o privato;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai facilitatori, ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro;

La Società mette a disposizione una pluralità di canali di trasmissione delle segnalazioni anche in forma anonima, e auspica che nelle segnalazioni venga esplicitata l'identità del segnalante, poichè in questo modo è più agevole verificare i fatti segnalati, è possibile garantire la tutela del segnalante ed informarlo sugli esiti degli accertamenti svolti.



Il segnalante può trasmettere la propria segnalazione attraverso uno dei seguenti canali:

- *piattaforma informatica*: accessibile dal sito internet di Italferr - [www.italferr.it](http://www.italferr.it) - o tramite la intranet aziendale. Tale canale costituisce strumento preferenziale per l'invio e la gestione delle segnalazioni in quanto maggiormente idoneo a garantire immediatamente, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e adeguate misure di sicurezza delle informazioni.

La piattaforma consente di:

- i separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima;
  - ii mantenere riservato il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa, consentendo l'accesso ai soli soggetti autorizzati;
  - iii adottare protocolli sicuri per il trasporto dei dati in rete nonché l'utilizzo di strumenti di crittografia per il contenuto della segnalazione e dell'eventuale documentazione allegata;
  - iv interagire con il segnalante, garantendone l'anonimato.
- *posta ordinaria*: Italferr SpA, Segreteria Organismo di Vigilanza - Via Vito Giuseppe Galati, 71, 00155 Roma;
  - *posta elettronica*: [organismodivigilanza@italferr.it](mailto:organismodivigilanza@italferr.it);
  - *linea telefonica/ sistema di messaggistica vocale*: accessibili dalla Persona Segnalante [in fase di implementazione]. Il sistema prevede la registrazione e la trascrizione della conversazione dietro consenso espresso della Persona Segnalante;
  - *verbalmente*, mediante dichiarazione rilasciata dal segnalante, in apposita audizione, all'Organismo di Vigilanza di Italferr SpA, riportata a verbale e sottoscritta dal segnalante.

La corrispondenza destinata all'Organismo di Vigilanza non deve essere aperta da altri soggetti. Nel caso in cui la segnalazione sia presentata tramite il servizio postale, per poter garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, è opportuno che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

(I) la prima con i dati identificativi del segnalante;

(II) la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Confidenziale all'Organismo di Vigilanza di Italferr SpA". La segnalazione sarà custodita e protocollata (direttamente dall'OdV) in modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

Le sanzioni previste dal CCNL di riferimento irrogabili dalla Società saranno differenti in relazione alla qualifica del soggetto che ha commesso la violazione, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.



La Società ha adottato un'apposita Procedura aziendale sulle modalità di gestione delle segnalazioni, 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.

## **7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione e *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data base* (informatico e cartaceo) per i periodi stabiliti all'interno del Registro Trattamenti di Italferr.

L'accesso al *data base* è consentito - oltre che all' OdV - esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione.

## **8. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **8.1 Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale**

Italferr, in linea con quanto previsto dal Decreto, ha definito uno specifico piano di diffusione (informazione) e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello adottato.

Il piano di diffusione è realizzato dalle competenti SO aziendali coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza e articolato come segue.

Per ciò che concerne la diffusione, le azioni previste sono:

- inserimento nella bacheca e/o nella intranet aziendale del modello e di tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione ed implementazione
- comunicazione a tutto il personale sui contenuti del Decreto e sulle modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione ed è articolata, tenendo conto delle diverse aree di rischio e del personale che vi opera, sui livelli qui di seguito indicati:

- a) Persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; previsione quando necessario di seminari di aggiornamento; accesso a un sito intranet dedicato all'argomento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti.
- b) Altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a intranet.

Deve, comunque, essere garantita una specifica attività informativa e formativa in occasione di eventuali modifiche della normativa vigente con impatto sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione all'attività della Società.



I programmi gestionali di formazione e di diffusione del presente Modello nel contesto aziendale, come sopra elaborati, sono presi in esame dall'OdV e saranno recepiti eventuali suggerimenti forniti dallo stesso ai fini del raggiungimento degli obiettivi del Modello.

## **8.2 Informazione nei confronti di Collaboratori e Partner e loro Informativa**

I collaboratori interni ed esterni ed i Partner di Italferr devono essere informati del contenuto del presente Modello e dell'esigenza di Italferr che il loro comportamento sia conforme a quanto previsto dal Decreto. A tal proposito dovranno essere forniti agli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Italferr sulla base del presente Modello.

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

### **9.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti**

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dipendenti non dirigenti di Italferr mediante affissione e tramite specifici corsi formativi. I comportamenti tenuti dai suddetti lavoratori dipendenti in violazione delle procedure e delle regole comportamentali indicate nel Modello costituiscono illeciti disciplinari. Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel CCNL vigente, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione. In particolare:

- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello configuri lieve irregolarità, il lavoratore incorre nel provvedimento del rimprovero verbale o scritto di cui all'art. 58 del CCNL;
- in caso di recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nella precedente lett. a), o di più grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, laddove da tale violazione non derivi



pregiudizio alla normale attività della Società, il lavoratore incorre nel provvedimento della multa di cui all'art. 59 del CCNL;

- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni aziendali, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione del servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni, secondo quanto previsto dall'art. 60 del CCNL;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di maggiore gravità rispetto alle precedenti e sia riconducibile alle fattispecie previste negli artt. 61 e 62 del CCNL, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da cinque a dieci giorni, secondo quanto previsto dai suddetti articoli;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello configuri mancanza avente gravità equivalente alle infrazioni indicate nell'art. 63 del CCNL, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate nel rispetto dell'art. 7, Legge 20 maggio 1970 n. 300, e conformemente a quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali.

## **9.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti di Italferr, mediante comunicazione e tramite specifici corsi formativi. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970 n. 300.





## **10. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO**

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

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori o dei Sindaci, l'OdV informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, affinché ciascun consigliere o sindaco, singolarmente, ovvero ciascun organo nel suo complesso, a seconda delle rispettive competenze, provveda ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, 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 riunione di consiglio di amministrazione, richiesta convocazione o convocazione assemblee con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc...).

### **10.2 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner**

Nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership dovranno essere previste specifiche clausole contrattuali che prevedano, in caso di comportamenti posti in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **11. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO**

Il presente Modello è soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: periodicamente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione. Come esito della verifica, verrà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Italferr S.p.A. (in concomitanza con il rapporto periodico predisposto dall'OdV) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.





## 12. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono state predisposte in modo da costituire un'articolazione di quelle del Codice Etico del Gruppo FS in relazione alla specifica attività esercitata da Italferr, avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al Decreto.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico del Gruppo rappresenta uno strumento da adottarsi presso tutte le società del Gruppo allo scopo di promuovere i principi di “deontologia aziendale” che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, Dipendenti, collaboratori, e Partner;
- il Modello costituisce invece uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a descrivere l'organizzazione e il sistema di governance predisposto dalla Società allo scopo di prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto (reati, cioè, che, anche se compiuti apparentemente nell'interesse e/o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la Società relativamente alla responsabilità di cui al Decreto.