

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

## PARTE GENERALE

*ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2018

### **Matrice delle revisioni**

- 1^ versione: in vigore dal 10 ottobre 2013 al 28 luglio 2016
- 2^ versione: in vigore dal 28 luglio 2016 al 18 dicembre 2018

## Sommario

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....</b>	<b>5</b>
1.1 La responsabilità amministrativa degli enti .....	5
1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa .....	9
1.3 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria.....	11
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO IN FERROVIE DEL SUD EST E SERVIZI AUTOMOBILISTI SRL .....</b>	<b>12</b>
2.1 Obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello .....	12
2.2 Scopo e principi del Modello.....	12
2.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale .....	13
2.4 Codice Etico .....	14
2.5 Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	16
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FERROVIE DEL SUD EST E SERVIZI AUTOMOBILISTICI SRL .....</b>	<b>17</b>
3.1 La Società.....	17
3.2 Sistema Organizzativo.....	19
3.3 Sistema Autorizzativo .....	21
3.4 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie.....	22
3.5 Pianificazione e Controllo.....	22
3.6 Procedure operative e sistemi informativi.....	23
3.7 Sistemi di gestione: qualità, ambiente, sicurezza sul Lavoro e sicurezza di esercizio.....	24
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>25</b>
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	25
4.2 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità .....	26
4.3 Decadenza, revoca, cessazione e sostituzione dei membri .....	27
4.4 Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	28
4.5 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali.....	29
4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing.....	29
4.7 Validità delle deliberazioni.....	31
<b>5. ATTIVITÀ DI RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS.....</b>	<b>33</b>

<b>6. FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO E DIFFUSIONE DELLO STESSO NEL CONTESTO AZIENDALE .....</b>	<b>37</b>
6.1 Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale .....	37
6.2 Informativa a fornitori e collaboratori esterni.....	38
<b>7. SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>39</b>
7.1 Sistema disciplinare.....	39
7.2 Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti .....	40
7.3 Misure nei confronti dei dirigenti .....	41
7.4 Misure nei confronti degli Amministratori.....	42
7.5 Misure nei confronti dei Sindaci.....	42
7.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni.....	43

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

### 1.1 La responsabilità amministrativa degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende.

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono:

- 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente, i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta delle aziende sono<sup>1</sup>:

- **i reati contro la Pubblica Amministrazione:** malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.) (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- **i delitti informatici e trattamento illecito di dati**, come previsto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7: documenti informatici (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.) (art 24 bis D.Lgs. 231/2001);
- **i delitti di criminalità organizzata** di cui alla Legge 94 del 2009: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.); Scambio elettorale

---

<sup>1</sup> L'elenco riportato in questa e nelle pagine successive ha pura natura esplicativa e non contempla tutti gli articoli del codice penale richiamati dal D.Lgs. 231/01. Per una trattazione esaustiva si rimanda al documento "**Commentario dei reati**" allegato alla Parte Speciale.

politico-mafioso (art. 416 ter c.p.); - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.p.) (art. 24 ter D.Lgs. 231/01);

- **i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (artt. 453 e ss. c.p.) così come previsto dal D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01; la Legge 99 del 2009 ha esteso l'applicabilità del Decreto 231 anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) (art. 25 bis D.Lgs. 231/01);
- **i delitti contro l'industria e il commercio** previsti dalla Legge 99 del 2009: turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.); illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) (art. 25 bis 1 D.Lgs. 231/01);
- **i reati societari** previsti dal codice civile, in seguito al D.Lgs. 61/02: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.); impedito controllo (art. 2625 c.c.); indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.); formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); aggio (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.) da ultimo modificata dal D.Lgs. 38/2017 (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);

- **i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno” (art. 25 quater D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01);
- **i delitti contro la personalità individuale** previsti dal codice penale: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.) Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.), Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.) Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.), Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.) (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01);
- **i reati in materia di Abusi di mercato** ex artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98 (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime** (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 e dal D.lgs. 81/2008 (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648 bis, art. 648 ter e art. 648 ter1 c.p.), come stabilito dal D.Lgs. 231/2007 (art. 25 octies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore** previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009 (art. 25 novies D.Lgs. 231/01);
- **il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4 (art. 25 decies D.Lgs. 231/01);

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001



- **i reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e dalla l. 68/2015 (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
- **il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12-bis, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, nonché art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286) introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01);
- **razzismo e xenofobia** (art. 3, comma 3-bis legge 13 ottobre 1975, n. 654; a seguito del D.Lgs. 21/2018 tale richiamo deve intendersi riferito all'art. 604 bis c.p. - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa, introdotto dalla L. 167/2017) (art. 25 terdecies D.Lgs. 231/01);
- **i reati transnazionali** previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001”.

Il D.Lgs. 231/01 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell’azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio della società stessa.

La società perciò risponde sia che l’autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la società medesima. In quest’ultimo caso, tuttavia, la responsabilità della società resta esclusa se risulti che l’autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

## **1.2 L’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa**

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

Il D.Lgs. 231/01, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità della società nel caso in cui la società medesima dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la società, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello organizzativo dovrà rispondere a diverse esigenze:

- individuare le "aree a rischio", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda. Pertanto, il sistema brevemente delineato non

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

può, per operare efficacemente, ridursi ad una attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata).

### **1.3 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria**

Il medesimo D.Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 (*“Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*) ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria nel mese di luglio 2014 ha pubblicato l'ultima versione aggiornata al mese di marzo 2014 delle proprie “linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo”.

Nella predisposizione del presente documento la Società ha tenuto conto anche delle Linee Guida predisposte da Asstra - Associazione Trasporti.

## **2. ADOZIONE DEL MODELLO IN FERROVIE DEL SUD EST E SERVIZI AUTOMOBILISTI SRL**

### **2.1 Obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello**

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, la Società ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.Lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli azionisti, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il Modello è stato approvato e adottato, per la prima volta nell'ottobre 2013 conformemente all'art. 6 del D.lgs 231/01, che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente della società. Il Modello è stato successivamente aggiornato nel luglio 2016.

Oltre a provvedere all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b, la Società ha istituito dal 2013 l'Organismo di Vigilanza, avente il compito di assicurare l'efficacia del Modello stesso, nonché di verificarne l'osservanza e curarne l'aggiornamento. Già dal mese di settembre 2016 l'Organismo di Vigilanza in considerazione della nuova organizzazione societaria e delle complesse vicende che si diranno al punto 3 ha invitato la Società ad intraprendere ogni azione utile al fine di revisionare il Modello.

L'attività di aggiornamento si è conclusa con la predisposizione e successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della presente versione.

### **2.2 Scopo e principi del Modello**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività "sensibili", la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

agli interessi della società anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla società;

- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Al fine della predisposizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/01, attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;
- sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno per le aree a rischio, al fine di prevenire la commissione di reati, e sono state redatte delle idonee procedure di controllo ex D.lgs 231/01;
- è stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie;
- è stato identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili;
- sono stati attribuiti, a tale organismo e ai vertici aziendali, compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- è stata avviata, a tutti i livelli aziendali, un'opera di sensibilizzazione e formazione sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

### **2.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La **Parte Generale**, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La **Parte Speciale** ha lo scopo di definire le regole di gestione ed i principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività svolte in Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl e considerate "a rischio", la commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/01, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

Dai presidi di controllo e dagli standard di comportamento indicati nella Parte Speciale emerge che le attività di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl sono poste in essere tenendo in considerazione:

- l'assoluto rispetto della normativa di riferimento vigente;
- l'adesione al Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiano;
- la segregazione di responsabilità e funzioni all'interno di uno stesso processo;
- la condivisione delle decisioni;
- la tracciabilità delle fasi rilevanti;
- l'archiviazione della documentazione.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra con i contenuti del Codice Etico adottato dal Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

## **2.4 Codice Etico**

Le Linee Guida di Confindustria sottolineano l'opportunità di adottare un Codice Etico che contenga principi etici in relazione ai comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto.

Il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane ritiene imprescindibile mantenere i più alti livelli di etica, integrità e responsabilità nell'operare quotidiano di tutto il personale e di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino con le Società del Gruppo rapporti e relazioni.

In tal senso, è stato rivisto e aggiornato il Codice Etico del Gruppo affinché, anche attraverso uno stile comunicativo più immediato e coinvolgente, rappresenti sempre più uno strumento a cui ricorrere con facilità e sia la "bussola" che orienti i comportamenti e le attività lavorative, oltre e al di là del rispetto imprescindibile delle norme di Legge.

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

Il Codice Etico è dotato dei contenuti indicati da Confindustria e racchiude i Valori del Gruppo, incentrati sulla persona, e gli standard di comportamento di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo.

Sono, tra l'altro, stati valorizzati temi che hanno acquisito una sempre maggior rilevanza dal punto di vista etico-sociale, quali il contrasto ai fenomeni corruttivi in ogni forma (*zero tolerance for corruption*), l'attenzione alla sostenibilità in tutte le sue accezioni (economica, sociale e ambientale), il rispetto, la valorizzazione e l'inclusione delle diversità.

Nel Codice è stata inoltre dedicata una sezione apposita alle "segnalazioni", tema recentemente oggetto di specifico intervento da parte del legislatore (L. n. 179/2017 sul *whistleblowing*).

Il rispetto dei Valori e dei contenuti del Codice è il presupposto essenziale per instaurare o proseguire ogni rapporto con il Gruppo. Si ricorda pertanto che l'eventuale violazione di quanto previsto nel Codice è valutata, per i dipendenti, anche sotto il profilo disciplinare e, per i terzi, costituisce inadempimento contrattuale ai sensi e per gli effetti delle clausole inserite nei relativi accordi.

Al fine di consentire che il Codice possa concretamente diventare uno strumento di lavoro quotidiano condiviso, il Consiglio di Amministrazione di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl ha proceduto ad adottarlo formalmente nel corso della seduta del 20 settembre 2018 e la Società si è impegnata ad assicurarne la massima diffusione a tutti i dipendenti che operano ai diversi livelli di mansioni e di responsabilità nonché ai terzi in rapporti d'affari con le Società stesse.

Il Codice Etico richiede, inoltre, l'istituzione di un Comitato Etico, garante del rispetto delle sue norme, con compiti consultivi e di indirizzo dell'attività aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl ha deliberato l'istituzione del Comitato Etico nella seduta del Consiglio del 24 ottobre 2018 nella composizione di seguito riportata:

- Responsabile *pro tempore* Affari Legali e Societari;
- Responsabile *pro tempore* Risorse Umane e Organizzazione;
- Responsabile *pro tempore* Audit.

Il Comitato può ricevere comunicazioni da parte di chiunque venga in possesso di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Codice Etico sia attraverso posta ordinaria che tramite uno specifico indirizzo e-mail. Il Comitato assicura la massima riservatezza in ordine all'identità dei soggetti segnalanti e alla vicenda oggetto di verifica.

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

## **2.5 Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, sono rimesse al Consiglio di Amministrazione della società:

1. la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
2. l'individuazione di un diverso Organismo di Vigilanza;
3. l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale;
4. l'inserimento o la soppressione di Parti Speciali;
5. l'inserimento di nuove aree a rischio;
6. la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;
7. la modifica o aggiornamento di procedure aziendali e/o di altre componenti del Modello.

Le modifiche 5, 6 e 7, che rappresentano modifiche non sostanziali in quanto non incidono sulla struttura del Modello, potranno essere rimesse anche all'Amministratore Delegato o al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Le singole Strutture, sulla base delle raccomandazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, sono responsabili per la predisposizione e l'aggiornamento delle procedure organizzative.



### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FERROVIE DEL SUD EST E SERVIZI AUTOMOBILISTICI SRL**

#### **3.1 La Società**

Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl, il cui capitale sociale è integralmente detenuto da Ferrovie dello Stato Italiane, è una società costituita nel 2000 con lo scopo di esercitare attività di impresa nel settore del trasporto di passeggeri a mezzo di ferrovie, autolinee ed altri veicoli nell'ambito della Regione Puglia.

Tale assetto societario fa seguito alla operazione di trasferimento di partecipazione attuata in data 28 novembre 2016 con cui è stato perfezionato il trasferimento in capo a Ferrovie dello Stato Italiane della titolarità dell'intera partecipazione di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl, precedentemente detenuta dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl è attualmente un operatore integrato che fornisce un servizio di trasporto pubblico locale su rotaia e su gomma. Il servizio comprende sia le attività di esercizio sia le attività di manutenzione dell'infrastruttura, degli impianti e del materiale rotabile.

In particolare la società:

- si occupa della gestione e manutenzione di un'infrastruttura ferroviaria di circa 474 km, interconnessa a quella nazionale gestita da Rete Ferroviaria Italiana S.p.A., che si sviluppa in otto linee ferroviarie (Bari Taranto, Mungivacca-Putignano, Martina Franca-Lecce, Novoli-Garigliano, Casarano-Gallipoli, Lecce-Gallipoli, Zollino-Garigliano, Maglie-Otranto), di proprietà della Regione Puglia;
- offre servizi di trasporto pubblico ferroviario di passeggeri sull'infrastruttura dalla medesima gestita;
- eroga servizi di trasporto pubblico locale di passeggeri mediante autobus sul territorio della Regione Puglia, assicurando il collegamento tra circa 130 comuni pugliesi.

Le attività citate sono svolte da Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl sulla base di un contratto di servizio pubblico sottoscritto con la Regione Puglia in data 29 luglio 2009, il quale, a fronte dell'erogazione dei servizi sopra individuati da parte della Società, prevede il riconoscimento alla stessa di un corrispettivo annuale di servizio, rivalutato annualmente al tasso di inflazione. La durata del contratto, inizialmente fissata in sei anni, è stata prorogata sino al 31 dicembre 2021.

Nella redazione del presente Modello si è tenuto conto dei principali accadimenti intervenuti in Ferrovie

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl dalla sua costituzione.

All'atto della costituzione di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl, l'assetto di *governance* della Società era basato sulla figura dell'amministratore unico; incarico ininterrottamente ricoperto dall'avv. Luigi Fiorillo sino al 24 novembre 2015, data in cui il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, nella sua qualità di socio unico della Società, ha ritenuto opportuno dare corso a un cambiamento del sistema di *governance*, adottando un modello basato sull'attribuzione dei poteri gestionali ad un Consiglio di Amministrazione costituito da tre membri.

Entrato in carica in data 25 novembre 2015, il nuovo Consiglio di Amministrazione della Società, preso atto dello stato di crisi in cui versava la stessa, nella seduta del 03 dicembre 2015 ha predisposto e trasmesso al socio unico Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti una relazione dettagliata sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl.

A fronte dello scenario sopra delineato, è stata introdotta, nell'ambito della Legge 208/2015 (legge di stabilità per l'anno 2016), la disposizione di cui all'articolo 1, comma 867, ai sensi della quale: *“In considerazione della grave situazione finanziaria concernente la società Ferrovie del Sud Est con decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della Presente legge, è disposto il commissariamento della suddetta società e sono nominati il commissario ed eventuali subcommissari. Il commissario provvede entro novanta giorni dal suo insediamento, a predisporre un piano industriale per il risanamento che preveda, tra l'altro, la riduzione dei costi di funzionamento...”*.

Nel contesto sopra descritto, in data 20 maggio 2016, la gestione commissariale e l'allora socio unico hanno avviato una interlocuzione con Ferrovie dello Stato Italiane; in tale occasione Ferrovie dello Stato Italiane ha manifestato il proprio interesse a *“procedere ad un'operazione straordinaria previo espletamento di una due diligence legale, fiscale contabile ed industriale”*, con l'obiettivo di effettuare un trasferimento partecipativo nonché un contestuale ripianamento della perdita.

Tale interlocuzione si è conclusa in data 28 novembre 2016 quando si è concretizzato il trasferimento della totalità delle azioni dal socio unico al nuovo socio unico Ferrovie dello Stato Italiane per effetto del Decreto precedentemente citato con contestuale cessazione del commissariamento della Società. Ferrovie dello Stato Italiane, nella sua qualità di socio unico, ha nominato i componenti del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione, preso atto sia della *due diligence* che della carenza di liquidità della Società, nella seduta del 10 gennaio 2017 ha deciso di presentare ricorso per ammettere la società alla procedura di concordato preventivo.

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

Tale ricorso è stato presentato in data 12 gennaio 2017 e in data 16 giugno 2017 il Tribunale di Bari, con apposito decreto, ha ammesso la Proposta di concordato in continuità presentata dalla Società.

In data 14 marzo 2018 il 72% dei creditori aventi diritto al voto si è espresso favorevolmente alla proposta di concordato e il 25.06.2018 la sezione fallimentare del Tribunale di Bari ha omologato il Concordato Preventivo.

Risulta attualmente in corso il procedimento penale n. 18773/09 r.g.n.r., Procura della Repubblica presso il Tribunale di Bari (cd. “Carrozze d’oro”) ex 231/2001, a carico dell’ex Amministratore Unico in relazione al reato di truffa ai danni dello Stato contestato con l’aggravante della transnazionalità in relazione all’acquisto in Polonia di carrozze ferroviarie a un prezzo di gran lunga superiore a quello di mercato. Con decreto del 29 novembre 2016, il GUP presso il Tribunale di Bari ha rinviato a giudizio tutte le persone fisiche (tra cui l’ex Amministratore Unico). Per tale procedura si rileva che la società è chiamata a rispondere delle violazioni amministrative ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

### **3.2 Sistema Organizzativo**

La società, sotto il profilo organizzativo, ha la sede legale in via Giovanni Amendola, 106/D - 70126 Bari.

L’articolazione organizzativa di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl è strutturata per rispondere in maniera efficiente ed efficace alle peculiarità del *business* e del contesto nel quale la società opera.

A riporto del Presidente e Amministratore Delegato operano le seguenti strutture aziendali:

- Affari Legali e Societari
- Direzione Generale
  - Commerciale e Customer Service
  - Sistema di Gestione Integrato Sicurezza, Qualità e Ambiente
  - Piano di impresa, Investimenti e Controllo Operativo
  - Patrimonio e Acquisti
  - Sistemi Informativi
  - Business Unit Autolinee
  - Business Unit Infrastruttura
  - Business Unit Trasporto Ferroviario
- Audit

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

- Risorse Umane e Organizzazione
- *Chief Financial Officer*
  - Tesoreria
  - Budget e Controllo
  - Amministrazione e Bilancio

Per una descrizione di dettaglio della struttura organizzativa si rinvia inoltre agli organigrammi aziendali e/o funzionigrammi predisposti dalla Società.

Gli organigrammi ed il sistema delle deleghe di funzioni/procure sono da considerarsi parte integrante del Modello organizzativo.

La Capogruppo Ferrovie dello Stato Italiane esercita l'attività di indirizzo e coordinamento attraverso l'emissione di Disposizioni di Gruppo (DdG), di cui Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl, come società controllata, è tenuta a recepire i contenuti nel proprio sistema normativo interno nel rispetto della propria autonomia aziendale.

Il sistema organizzativo di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl viene definito, attraverso la diretta emanazione, la diffusione e la pubblicazione di documenti organizzativi di diversa tipologia e finalità.

In linea con le Disposizioni di Gruppo in materia, è definito un sistema comunicativo basato su:

- La Disposizione Organizzativa (DOr) che rappresenta l'unico documento organizzativo per comunicare in modo integrato le variazioni nell'assetto organizzativo delle Società con le relative attribuzioni di titolarità e sede. Pertanto la DOr può avere come oggetto: istituzione, modifica e soppressione di strutture organizzative macro e micro; definizione e aggiornamento della missione, delle responsabilità e dei perimetri di competenza delle strutture organizzative definite; attribuzione e modifica della titolarità e della sede. Risorse Umane e Organizzazione procede ad una preventiva condivisione dei progetti organizzativi rilevanti e dei relativi razionali (metriche, logiche, etc) di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl con la competente struttura della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Ferrovie dello Stato Italiane SpA, anche al fine di verificare la coerenza con gli obiettivi di Piano, le regole di *governance* definite nonché per una condivisione delle *best practice*.
- La Comunicazione Organizzativa (CO): documento a valenza aziendale che ha l'obiettivo di formalizzare e comunicare linee guida e politiche aziendali; procedure aziendali; istituzione, modifica, soppressione di organismi e Comitati aziendali; istituzione di gruppi di lavoro

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

interfunzionali aziendali di rilevanza strategica; attribuzioni di ruoli di processo o *ex lege*; comunicati aziendali.

- La Comunicazione Operativa (COp): documento a valenza aziendale che ha l'obiettivo di formalizzare e comunicare istruzioni operative/tecniche, referenti di processo relativi esclusivamente a flussi di lavoro interni a Società/Direzioni o strutture ad esse equipollenti.

La struttura Risorse Umane e Organizzazione assicura la diffusione all'interno della Società di tutte le comunicazioni organizzative di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl, nonché di quelle che pervengono da Ferrovie dello Stato Italiane e dalle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane in genere.

Infine, la Società garantisce la corretta e costante applicazione di quanto definito dalla Capogruppo e ne assicura la diffusione ed il relativo controllo attuativo. In tutti i casi in cui Capogruppo gestisca processi per conto delle Società del Gruppo, i presidi per la prevenzione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n.231/2001 definiti nei documenti organizzativi di FS SpA aventi valenza di Gruppo riguardano esclusivamente le attività svolte dalla stessa. Restano ovviamente escluse le fasi del processo rientranti nella competenza e nella gestione delle Società controllate, sulle quali queste ultime mantengono la propria autonomia decisionale e di controllo, anche in ordine alla prevenzione dei rischi di reato ai sensi del citato D.Lgs. n.231/2001. Nelle suddette circostanze, le Società controllate sono tenute a normare le parti di processo rimaste nel rispettivo ambito di responsabilità (ad esempio: la definizione del processo di manifestazione di un'esigenza verso la competente struttura di FS SpA), anche ad esempio individuando, laddove non richiesto espressamente, uno o più referenti per l'attività e stabilendo comunque, in presenza di propri rischi di reato ai sensi del D.Lgs. n.231/2001, i necessari autonomi presidi di controllo.

### **3.3 Sistema Autorizzativo**

Le Linee Guida di Confindustria prevedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali stabilite, definendo, quando richiesto, una puntuale soglia di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

È regola generale del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società di appartenenza.

I poteri autorizzativi e di firma, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, sono stati

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

conferiti in conformità con le regole introdotte tramite Disposizioni di Gruppo che formalizzano e comunicano la politica del Gruppo in materia di poteri di rappresentanza esterna e disciplinano il processo di conferimento, gestione e revoca delle procure.

Sono previsti:

- poteri di rappresentanza relativi a singoli affari attribuibili, con atti “ad hoc”, nelle forme più opportune in relazione al loro contenuto;
- poteri di rappresentanza permanente ad assumere impegni con terzi, attribuibili in relazione all’esercizio di responsabilità durature nell’organizzazione aziendale.

### **3.4 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie**

L’art. 6, comma 2 lett. c, del D.Lgs. 231/2001, dispone che i Modelli prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati. La ragione di tale previsione è da rinvenire nel fatto che numerose fattispecie di reato rilevanti per la disciplina in parola, possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie della società.

È stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici **principi di controllo** quali:

- la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
- la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo:
  - richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata;
  - autorizzazione della Struttura competente;
  - controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato;
  - verifica del pagamento;
  - controllo della fattura;
  - inserimento in contabilità.
- la documentazione dei controlli svolti.

Per una descrizione dettagliata dei processi di gestione delle risorse finanziarie si rinvia principalmente ai processi relativi agli Acquisti servizi, lavori e forniture, incarichi e consulenze e alla Gestione conti correnti, incassi e pagamenti della Parte Speciale del presente Modello Organizzativo.

### **3.5 Pianificazione e Controllo**

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

Tra gli elementi portanti del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono un sistema di controllo di gestione, che evidenzia tempestivamente le situazioni di criticità.

Su indicazione della Capogruppo Ferrovie dello Stato Italiane, le Società devono presentare ai rispettivi Consigli di Amministrazione le proposte di Piano di Budget e le successive previsioni societarie, previa verifica da parte delle strutture competenti di Capogruppo.

Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl assicura correttezza, tempestività e trasparenza nella conduzione delle attività finalizzate alla definizione del budget periodico ed all'elaborazione dei consuntivi e delle riprevisioni della Società.

Il *Chief Financial Officer* assicura il processo autorizzativo degli investimenti aziendali e il processo periodico di pianificazione, elaborazione e consolidamento del Budget di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl, in coerenza con quanto definito nelle Disposizioni di Gruppo e nel modello di controllo di gruppo.

Ciascuna Struttura titolare di Budget è tenuta alla elaborazione del proprio budget annuale di competenza, indicativo del volume dei ricavi e del fabbisogno delle risorse complessive, professionali e infrastrutturali nonché alla comunicazione dello stesso a *Chief Financial Officer*.

Per il dettaglio delle regole gestionali che la società intende adottare nello svolgimento del processo di *budget, forecast e reporting* si rinvia alla Parte Speciale del presente Modello.

### **3.6 Procedure operative e sistemi informativi**

Le procedure e istruzioni operative di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl sono riportate nell'intranet aziendale nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità.

Le procedure operative hanno lo scopo di disciplinare lo svolgimento dei processi definendo ruoli, responsabilità e modalità operative di attuazione e di controllo.

Le procedure di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl, nei contenuti descritti, hanno anche lo scopo di evidenziare puntualmente le responsabilità delle operazioni compiute, dei controlli esercitati e delle registrazioni conseguenti alle attività.

Le procedure aziendali sono predisposte dai Responsabili di Struttura e sono quindi sottoposte a verifica e approvazione da parte delle Strutture Sistema di Gestione Integrato Sicurezza, Qualità e Ambiente, per gli aspetti di competenza, e Risorse Umane e Organizzazione.

Le Disposizioni di Gruppo disciplinano l'utilizzo delle postazioni informatiche in dotazione al personale del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane al fine di ridurre i rischi di illecito o cattivo uso, nonché assicurano una corretta gestione del patrimonio informativo ed informatico del Gruppo.

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

Le predette disposizioni forniscono indicazioni sulla sicurezza, sulle precauzioni nella cura e nella gestione del computer, sulle limitazioni all'utilizzo delle applicazioni informatiche e sull'utilizzo etico delle dotazioni informatiche.

La pianificazione, attuazione e monitoraggio delle attività connesse alla gestione dei Sistemi Informativi aziendali, sono disciplinate nella relativa Parte Speciale del presente Modello.

### **3.7 Sistemi di gestione: qualità, ambiente, sicurezza sul Lavoro e sicurezza di esercizio**

Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl, nell'ottica di ottimizzazione del sistema di controllo interno ha avviato processi volti ad ottenere il conseguimento delle certificazioni dei propri sistemi di gestione.

Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl, in particolare, ha conseguito la certificazione ISO9001:2015 (Qualità) ed ha avviato le attività per il conseguimento delle certificazioni ISO 14001:2015 (ambiente) e OHSAS 18001 (sicurezza lavoro).

Relativamente alla sicurezza di esercizio, Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl recepisce e disciplina al suo interno l'applicazione degli standard e delle norme di sicurezza definiti dall'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (ANSF), la cui applicazione è vincolante ai fini del rilascio/mantenimento della Autorizzazione di sicurezza (infrastruttura) e del Certificato di Sicurezza (trasporto ferroviario).



## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il documento denominato “Statuto dell’Organismo di Vigilanza” disciplina, unitamente a quanto previsto di seguito, le funzioni e i poteri dell’Organismo di Vigilanza, i requisiti soggettivi dei componenti, la durata in carica e i criteri per la nomina e la revoca degli stessi, nonché le modalità di esercizio delle funzioni attribuite.

L’art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l’aggiornamento sia affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl ha istituito un Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, nominato dal Consiglio di Amministrazione, composto da almeno 3 membri di cui:

1. un professionista esterno al Gruppo dotato di alte e specifiche competenze nella materia, con funzioni di presidente;
2. il responsabile in carica della Funzione audit di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl;
3. un componente esterno al Gruppo (o membro del Collegio Sindacale) dotato delle necessarie competenze giuridiche.

I membri sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati e con esperienza in materie giuridiche, o nell’esercizio di attività di amministrazione o di controllo ovvero in compiti direttivi presso società di capitali, enti pubblici o pubbliche amministrazioni o nell’esercizio di attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche e finanziarie.

La composizione dell’Organismo di Vigilanza risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

I componenti dell’Organismo restano in carica per tre anni con scadenza del mandato allineata a quella del Presidente e possono essere rieletti. La durata del mandato è disallineata rispetto a quella del Consiglio di Amministrazione.

L’Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto da Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl risponde ai requisiti di:

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali e privo di compiti operativi i quali ultimi, qualora attribuiti, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e competenze professionali che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata; l'Organismo di Vigilanza potrà, in ipotesi di necessità di specifiche competenze tecniche, avvalersi della consulenza di professionisti esterni;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

In caso di cessazione per qualunque causa di un componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione della Società deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

In caso di cessazione per qualunque causa del Presidente, la funzione è assunta dal membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

#### **4.2 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità**

Costituiscono cause di ineleggibilità da membro dell'Organismo di Vigilanza:

1. avere rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con gli amministratori della Società;
2. salvo che per l'espletamento di funzioni di audit e/o di membro del Collegio Sindacale, essere legati, a qualsivoglia titolo o in qualsiasi modo, alla Società da interessi o rapporti economici – individuati con apposita istruttoria - ritenuti rilevanti dal Consiglio di Amministrazione;
3. essere legati a società controllate e/o controllanti da interessi o rapporti economici – individuati con apposita istruttoria - ritenuti rilevanti dal Consiglio di Amministrazione;
4. essere membro di un Organismo di Vigilanza di società controllate e/o controllanti;
5. trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato, anche con sentenza non definitiva, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; la sentenza di patteggiamento è da considerarsi equivalente ad una sentenza di condanna;
6. avere riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dagli articoli 24 e seguenti del Decreto; la sentenza di patteggiamento è da considerarsi equivalente ad una sentenza di condanna;

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

7. essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati previsti dagli articoli 24 e seguenti del Decreto;
8. avere riportato una condanna, anche non definitiva, alla pena della reclusione per un reato contro il patrimonio, la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, l'ordine pubblico, per un delitto doloso contro la personalità individuale, per un reato societario, tributario o per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267; la sentenza di patteggiamento è da considerarsi equivalente ad una sentenza di condanna.

### **4.3 Decadenza, revoca, cessazione e sostituzione dei membri**

La cessazione dalla carica può essere determinata da rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. Il componente che ha rinunciato all'incarico rimane in carica fino alla nomina del successore.

La decadenza si verifica al venire meno di uno dei requisiti di eleggibilità che il membro è tenuto a comunicare al Consiglio di Amministrazione (informandone l'Organismo di Vigilanza).

Nel caso in cui siano sopravvenuti specifici requisiti di ineleggibilità, il membro dell'Organismo di Vigilanza ne dà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni di competenza.

La revoca dell'incarico conferito ai componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, soltanto per giusta causa.

In particolare, e a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per giusta causa di revoca dovranno intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel documento rappresentativo del Modello;
- una sentenza di condanna nei confronti della Società o una sentenza di patteggiamento, passate in giudicato, per reati previsti dagli articoli 24 e seguenti del Decreto ove risulti dagli atti la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

- l'assenza, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di cessazione per qualunque causa di un componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione della Società deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

In caso di cessazione per qualunque causa del Presidente, la funzione è assunta dal membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

#### **4.4 Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Allo scopo di assolvere alle funzioni indicate dall'art. 6 del Decreto, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- ricognizione e aggiornamento delle attività aziendali "a rischio di reato" (nelle quali è possibile la commissione di illeciti cui sono associate le sanzioni previste dal Decreto);
- valutazione dei controlli rispetto all'esigenza di prevenire i reati;
- elaborazione delle proposte di adeguamento e aggiornamento del Modello;
- verifica dell'osservanza delle disposizioni richiamate dal documento rappresentativo del Modello o emanate in attuazione dello stesso;
- gestione delle informative provenienti dal management e dagli organi societari destinate all'Organismo di Vigilanza;
- gestione delle segnalazioni destinate all'Organismo di Vigilanza;
- cura della reportistica periodica ai soggetti a cui l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, l'Organismo può:

- disciplinare mediante un regolamento interno gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività operativa;
- accedere ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario, osservando le procedure interne - in quanto compatibili con l'autonomia e l'indipendenza proprie dell'Organismo - previste per l'assegnazione di incarichi di consulenza. Eventuali casi di incompatibilità sono formalmente individuati dall'Organismo e segnalati nella reportistica;
- disporre che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

- disporre anche ispezioni “a sorpresa”, ovvero senza preavvisare le strutture aziendali interessate dalla verifica, se ritenuto opportuno per lo svolgimento dei propri compiti.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo di Vigilanza si avvale, di norma, del supporto operativo della funzione Audit di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl.

L'Organismo potrà decidere di delegare ai propri singoli membri - sulla base delle rispettive competenze - uno o più specifici adempimenti, con l'obbligo per il delegato di operare nei limiti dei poteri e del budget assegnato e di riferire in merito all'Organismo.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando, però, che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo.

#### **4.5 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali**

L'Organismo di Vigilanza:

- riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito alle attività svolte nel periodo di riferimento e alle altre notizie ritenute di rilievo;
- riferisce con immediatezza all'Amministratore Delegato relativamente a violazioni del Modello accertate, o tali da generare l'opportunità di determinazioni urgenti;
- incontra almeno una volta l'anno il Collegio Sindacale per uno scambio di informazioni sulle materie di reciproco interesse;
- presenta annualmente il piano delle attività per l'anno successivo al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- propone, ove ne evidenzi la necessità al Consiglio di Amministrazione, gli adeguamenti del Modello;
- incontra, quando ritenuto necessario, la società di revisione in relazione alle materie di interesse di questa e comunica con immediatezza alla stessa società di revisione eventuali irregolarità riscontrate nel corso della propria attività in relazione alle stesse materie.

#### **4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing**

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

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

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 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. Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- rapporti predisposti dai responsabili delle Funzioni della società nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, copia del Documento di Valutazione dei Rischi, degli eventuali aggiornamenti, ecc.), nonché in relazione ad incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Modello;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta, o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli esiti dei controlli – preventivi e successivi – che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o da soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità.

Ad integrazione del suddetto sistema di reporting, devono intendersi, quali elementi qualificanti del sistema di controllo interno, le comunicazioni periodiche all'Organismo di Vigilanza predisposte dai Responsabili di Struttura in merito al corretto andamento delle attività aziendali nonché ad eventuali eventi rilevabili potenziali anomalie e/o criticità, secondo quanto definito nella Parte Speciale del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni, che gli devono essere trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, emanato dalla società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo, e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

Il Responsabile di Struttura è tenuto a trasmettere i flussi informativi all'Organismo di Vigilanza in formato elettronico, attraverso e-mail, all'indirizzo [odv@fseonline.it](mailto:odv@fseonline.it) secondo le indicazioni contenute nella Parte Speciale del Modello

In materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblowing), la Società ha istituito "canali informativi dedicati":

- Posta ordinaria: al seguente indirizzo Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl (c/o Segreteria tecnica OdV - Funzione Audit) Via G. Amendola, 106/D – 70126;
- Posta elettronica: [odv@fseonline.it](mailto:odv@fseonline.it)

Le modalità di gestione delle segnalazioni sono disciplinate nella Parte Speciale del Modello, paragrafo 6 "Procedura per la gestione delle segnalazioni: whistleblowing".

#### **4.7 Validità delle deliberazioni**

Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza della maggioranza dei membri in carica anche in tele/audioconferenza e sono presiedute dal Presidente. In caso di assenza del Presidente le funzioni

sono ricoperte dal membro più anziano presente. Le delibere dell'Organismo sono adottate a maggioranza. In caso di parità prevale il voto del Presidente dell'Organismo o del facente funzione.



## 5. ATTIVITÀ DI *RISKASSESSMENT E GAP ANALYSIS*

Come noto, l'individuazione delle aree nelle quali possono astrattamente essere commesse le fattispecie di reato rilevanti ex D.Lgs. 231/01 presuppone che all'interno della società siano vagliati tutti i processi aziendali. Il documento aziendale denominato "*Risk Assessment e Gap Analysis*" ex D.lgs. 231/01 sintetizza il risultato di tale analisi.

In particolare, il processo di individuazione e valutazione dei rischi di potenziale commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 è stato attuato attraverso:

- la valutazione preventiva di tutta la realtà aziendale, in funzione delle caratteristiche dell'ente e delle tipologie di attività esercitate, procedendo ad escludere quelle ipotesi di reato neppure in via ipotetica ed astratta configurabili nella realtà di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl;
- l'individuazione delle attività/processi nel cui ambito possono essere commessi i reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali e la valutazione delle componenti del Sistema di Controllo Interno preventivo.

Nel procedere alla valutazione preventiva di tutta la realtà aziendale si è tenuto conto delle peculiarità del settore in cui Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl opera e della storia della Società, cioè delle sue vicende, anche giudiziarie, passate e, in particolare, del proc. pen. n. 18773/09 r.g.n.r. Procura della Repubblica presso il Tribunale di Bari e degli altri procedimenti penali per reati rientranti nel catalogo 231.

La mappatura dei rischi e del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata attraverso l'analisi della documentazione aziendale e lo svolgimento di approfondite interviste, strutturate in coerenza con le fattispecie penalistiche di riferimento, ed in considerazione dei possibili ambiti ove ricondurre il rischio di commissione dei reati astrattamente configurabili.

Il documento "*Risk Assessment e Gap Analysis*" ex D.lgs. 231/01 riporta una scheda analitica, per ogni processo aziendale ritenuto sensibile o strumentale alla commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, con le seguenti informazioni:

- Reati astrattamente configurabili e descrizione delle possibili modalità attuative;
- Strutture aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività afferenti al processo in esame;
- Pubbliche Amministrazioni con le quali la Società instaura rapporti nell'ambito del processo in esame;

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

- Descrizione del Sistema di Controllo Interno con riferimento ai presidi organizzativi già in essere, con la specificazione:
  - del sistema dei poteri come attribuiti dal Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato attraverso il conferimento di procure ai singoli Responsabili di Struttura;
  - del sistema organizzativo aziendale, ovvero delle responsabilità attribuite dall'organigramma e dalle disposizioni aziendali;
  - della normativa interna di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl (procedure, policy, regolamenti, istruzioni operative) ovvero dei presidi organizzativi in essa contenuti e ritenuti efficaci per la mitigazione del rischio di commissione dei reati rilevanti;
  - della normativa di Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane applicabile alla Società (Disposizioni di Gruppo, Policy) e dei presidi organizzativi rilevanti ai fini della riduzione del rischio;
  - dei principi comportamentali e di condotta come stabiliti dal Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane anche applicabile a Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl.
- Descrizione delle azioni di allineamento e miglioramento del Sistema di Controllo Interno, in termini di:
  - esigenza di allineamento dei poteri e delle responsabilità rispetto all'attuale configurazione;
  - presidi organizzativi, ovvero protocolli di gestione / procedure organizzative, da implementare;
  - elementi di controllo oggetto di integrazione nell'ambito dei protocolli / procedure già in essere;
  - comunicazioni all'Organismo di Vigilanza:
    - Schede di Evidenza, ovvero report riepilogativi periodici dei rapporti instaurati dalla singola Struttura con la Pubblica Amministrazione o gli Organi di Vigilanza e Controllo (ad es. elenco delle operazioni negoziali, richieste di autorizzazioni e concessioni);
    - Flussi informativi periodici (ad esempio su base semestrale o annuale) inerenti dati/informazioni specifiche della gestione operativa della singola Struttura;
    - Flussi informativi ad evento, ovvero inerenti situazioni/eventi/fatti che possono verificarsi nell'ambito delle attività gestite dalla Struttura, oggetto di comunicazione tempestiva o periodica in relazione alla criticità/rilevanza dell'informazione.

La mappatura delle attività a rischio deve essere costantemente aggiornata, sia a seguito delle modifiche dei processi aziendali, sia a seguito delle modifiche legislative relative al catalogo dei reati per i quali si applica il D.Lgs. 231/01.

Sono stati evidenziati i processi aziendali "sensibili" ed i reati astrattamente verosimili per la Società,

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

ossia le condotte illecite che, sia pure a livello teorico, è possibile siano commesse da esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società.

Pertanto, a seguito della suddetta analisi, le categorie di reati astrattamente ipotizzabili per Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl sono:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/01);
- Abusi di mercato (art. 25 sexies del D. Lgs. 231/01);
- Reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 25 septies del D. Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies del D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del D. Lgs. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del D.Lgs, 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/01);
- Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 145, art 10).

L'esame delle attività aziendali, al momento dell'approvazione del presente Modello, ha altresì condotto a ritenere, allo stato, remota la concreta possibilità di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, di alcuni dei reati previsti dal Decreto.

Si tratta dei reati di cui agli artt. 24 - bis (Delitti informatici e trattamenti illeciti di dati); 24 ter (Delitti di criminalità organizzata); 25-bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo); 25 bis.1 (delitti contro l'industria e il commercio); -25 ter (Reati societari); 25-quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico); 25-quater 1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) e 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale); 25 undecies (Reati ambientali); 25terdecies (Razzismo e Xenofobia).

Per l'analisi completa delle fattispecie elencate si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello.

Con particolare riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la società ha proceduto ad una attenta analisi finalizzata all'individuazione delle aree potenzialmente interessate, non escludendo aprioristicamente alcun ambito di attività, potendo in via del tutto astratta, tale casistica di reati, investire di fatto la totalità delle componenti aziendali.

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

In materia di sicurezza e salute sul lavoro la società presta particolare attenzione a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori e appaltatori;
- manutenzione ordinaria e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare la difformità rispetto agli obiettivi fissati e alle regole del sistema di controllo.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi, adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dalla società sono sottoposte a monitoraggio pianificato.

Si ricorda che è in corso la definizione del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro ai fini dell'ottenimento della certificazione OHSAS 18001.

## 6. FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO E DIFFUSIONE DELLO STESSO NEL CONTESTO AZIENDALE

### 6.1 Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

La Struttura Risorse Umane e Organizzazione, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, assicura il costante aggiornamento della formazione di tutto il personale Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl, con particolare riguardo alle risorse coinvolte nelle attività ed aree sensibili/strumentali identificate, sui contenuti del Modello, sugli elementi di controllo definiti e la normativa interna di riferimento, attraverso:

- l'analisi dei fabbisogni informativi e formativi di tutte le risorse interne ed esterne coinvolte nelle aree a rischio;
- la progettazione e la realizzazione di specifici percorsi formativi;
- la verifica di apprendimento della formazione erogata e di efficacia del modello formativo adottato.

La comunicazione iniziale è assicurata dalla pubblicazione del Modello sulla rete intranet e dall'invio a tutte le risorse presenti in azienda, titolari di un indirizzo e-mail aziendale, di una e-mail illustrativa.

Ai neoassunti vengono consegnati una lettera introduttiva sui temi "231", il Codice Etico di Gruppo, una informativa sul CCNL aziendale con indicazione ad es. delle aree professionali e del sistema disciplinare vigente nonché il Modello Organizzativo 231.

La formazione viene svolta grazie a un seminario iniziale per i responsabili delle Strutture aziendali seguito da corsi di aggiornamento anche in modalità e-learning; a sedute formative di altro tipo per gli altri dipendenti (ad. es. in modalità e-learning); all'invio di e-mail in caso di modifiche del Modello.

Inoltre, i collaboratori esterni, i clienti/fornitori e i partner devono essere informati, mediante pubblicazione sul sito internet o con altra modalità, del contenuto del Modello e dell'obbligo di osservarlo.

Nei contratti con tali soggetti sono contenute apposite clausole con cui, previa dichiarazione di conoscenza del Modello e del Codice Etico di Gruppo, questi dichiarano di condividerne i valori e di uniformarsi al rispetto dei comportamenti in essi previsti.

La società considera la formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro una componente essenziale del Modello.

Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro, richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo, nonché delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate nello stesso.

Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni, o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, nuove sostanze, etc.

La società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

## **6.2 Informativa a fornitori e collaboratori esterni**

Nei contratti di fornitura e collaborazione (agenzia, partnership, ecc.) saranno inoltre inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto dei principi etici contenuti nel Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

## 7. SISTEMA SANZIONATORIO

### 7.1 Sistema disciplinare

Un punto qualificante nella costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/01 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, nel Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e nelle procedure organizzative.

Oggetto di sanzione sono, in particolare:

- le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’ente;
- le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo;
- le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza, o operanti in nome e/o per conto della Società;
- 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<sup>2</sup>.

Ai sensi dell’art. 6 comma 2-ter D.Lgs. 231/01, l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, ai sensi del successivo comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

---

<sup>2</sup> Così come previsto dall’art. 2 comma 1 della L. 30/11/2017 n. 179.

Tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cc.

Pertanto, poiché le regole imposte dal Modello e dal Codice Etico del Gruppo sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale.

## **7.2 Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti**

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice di Etico del Gruppo nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

L'elenco delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità, è il seguente:

1. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che costituiscono inosservanze di minor rilievo;
2. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che costituiscono inosservanze gravi o danno luogo ad ipotesi di recidiva;
3. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che determinano la commissione di uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare per i dipendenti di Ferrovie del Sud Est Srl trova la sua fonte nel R.D. n.148/1931, relativo al "personale delle ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna in regime di concessione" e nelle eventuali disposizioni sanzionatorie presenti nei CCNL applicati in azienda.

A tale proposito, si riporta quanto stabilito dall'art. 4 dell'allegato A) al suddetto R.D. n. 148/1931, per cui *"gli agenti assumendo servizio, contraggono l'obbligo di osservare tutti i regolamenti, gli ordini di servizio e le disposizioni vigenti o che l'Azienda mettesse in vigore, purché non contrarie a quelle del presente regolamento"*.

L'allegato A) al R.D. n. 148/1931 detta, agli articoli dal 37 al 58, le disposizioni disciplinari applicabili.

In particolare, l'art. 37 individua le sanzioni irrogabili ai dipendenti, ovvero:

- a) la censura (art. 40 allegato A) al R.D. n. 148/31;
- b) la multa, mediante ritenuta sulla retribuzione (art. 41 allegato A) al R.D. n. 148/31;
- c) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (art. 42 allegato A) al R.D. n. 148/31;
- d) la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga (art. 43 allegato A) al R.D. n. 148/31;
- e) la retrocessione (art. 44 allegato A) al R.D. n. 148/31;
- f) la destituzione (art. 45 allegato A) al R.D. n. 148/31.

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001



È altresì prevista quale sanzione accessoria quella del "trasloco punitivo" (art. 42 allegato A) al R.D. n. 148/31.

Le sanzioni di cui alle lettere a), b) e d) sono comminabili per le violazioni indicate al precedente punto 1.

Le sanzioni di cui alla lettera c) ed e) sono comminabili per le violazioni indicate al precedente punto 2.

La sanzione di cui alla lettera f) è comminabile per le violazioni indicate al precedente punto 3.

Il procedimento disciplinare è regolato dalle norme del CCNL di riferimento ed è di competenza della funzione Risorse Umane e Organizzazione.

In particolare, verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta confermata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa, valutando:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia anche riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo della persona coinvolta;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le responsabilità e la funzione del dipendente;
- il pericolo cui l'Azienda è stata esposta o il danno concretamente cagionato;
- l'eventuale concorso di più dipendenti;
- le particolari circostanze che hanno accompagnato la violazione disciplinare;
- la reiterazione del comportamento, nei limiti stabiliti dalla legge.

L'Organismo di Vigilanza, sulla base di segnalazioni o altri procedimenti volti ad accertare l'esistenza di presupposti determinanti violazioni del Modello che possono avere rilevanza disciplinare, provvede alla relativa comunicazione alla funzione Risorse Umane e Organizzazione per l'avvio delle azioni necessarie.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato in merito all'esito del procedimento disciplinare.

### **7.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione del Modello da parte dei Dirigenti, sono applicabili le seguenti sanzioni nel rispetto del principio di proporzionalità, avuto riguardo alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo: per le violazioni del Modello di lieve entità;

Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

- licenziamento con preavviso: laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il vincolo fiduciario;
- licenziamento senza preavviso: laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità di particolare rilievo, tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro.

Il procedimento per l'applicazione delle sanzioni è regolato dalle norme del CCNL di riferimento ed è di competenza della funzione Risorse Umane e Organizzazione.

#### **7.4 Misure nei confronti degli Amministratori**

La violazione del Modello da parte di Amministratori va segnalata senza indugio all'Organismo di Vigilanza dal soggetto che la rileva.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede ad assumere, sentito il Collegio Sindacale, una delle seguenti iniziative tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazione nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dei poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione o dell'incarico affidato;
- convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società e al ristoro dei danni patiti. Nel caso in cui le violazioni del Modello siano ritenute tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'amministratore ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea per deliberare in merito alla eventuale revoca dell'amministratore.

#### **7.5 Misure nei confronti dei Sindaci**

La violazione del Modello da parte di Sindaci va segnalata senza indugio all'Organismo di Vigilanza dal soggetto che la rileva.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari; ove ne sussistano i presupposti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci per valutare se revocare il sindaco dal suo incarico.

#### **7.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni**

I comportamenti tenuti da lavoratori autonomi (collaboratori occasionali, consulenti etc.) che contrastino con le linee di condotta indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico determineranno l'applicazione delle clausole contrattualmente previste (penali e/o risoluzioni del contratto), nonché delle generali disposizioni di legge in materia di inadempimento e di giusta causa di recesso.