

# 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 19 giugno 2023

### **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
- 3^ versione: in vigore dal 18 dicembre 2018 al 18 novembre 2021
- 4^ versione: in vigore dal 18 novembre 2021 al 19 giugno 2023
- 5^ versione: in vigore dal 19 giugno 2023

## 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.....	15
1.3 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria .....	16
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO IN FERROVIE DEL SUD EST E SERVIZI AUTOMOBILISTI SRL</b> .....	<b>18</b>
2.1 Obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello .....	18
2.2 Scopo e principi del Modello.....	19
2.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale .....	20
2.4 Codice Etico .....	21
2.5 Modello <i>Anti-Bribery &amp; Corruption Management System</i> .....	24
2.6 Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	25
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FERROVIE DEL SUD EST E SERVIZI AUTOMOBILISTICI SRL</b> .....	<b>26</b>
3.1 La Società .....	26
3.2 Sistema Organizzativo .....	30
3.3 Sistema Autorizzativo.....	33
3.4 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie .....	33
3.5 Il Sistema di controllo interno e gestione dei rischi aziendale (SCIGR) di FSE.....	35
3.5.1 Compiti e responsabilità.....	36
3.6 Pianificazione e Controllo.....	39
3.7 Procedure operative e sistemi informativi.....	40
3.8 Sistemi di gestione: qualità, ambiente, sicurezza sul Lavoro e sicurezza di esercizio.....	40
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>42</b>
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	42
4.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità .....	44
4.3 Decadenza, revoca, cessazione e sostituzione dei membri .....	45
4.4 Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	46
4.5 Attività di <i>reporting</i> nei confronti degli organi sociali .....	47
4.6 <i>Whistleblowing</i> .....	48

4.7	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	50
4.8	Validità delle deliberazioni.....	52
<b>5.</b>	<b>ATTIVITÀ DI <i>RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS</i>.....</b>	<b>53</b>
<b>6.</b>	<b>FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO E DIFFUSIONE DELLO STESSO NEL CONTESTO AZIENDALE.....</b>	<b>58</b>
6.1	Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale.....	58
6.2	Informativa a fornitori e collaboratori esterni.....	59
<b>7.</b>	<b>SISTEMA SANZIONATORIO.....</b>	<b>60</b>
7.1	Sistema disciplinare.....	60
7.2	Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti.....	61
7.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	62
7.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	63
7.5	Misure nei confronti dei Sindaci.....	63
7.6	Misure nei confronti di collaboratori esterni.....	64

---

## 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.

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** (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01): malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (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.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898), 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.), circostanze aggravanti (art. 319 *bis* c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.), peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui

---

<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.

---

---

(art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);

- **i delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art 24 *bis* D.Lgs. 231/2001), 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, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinqües* c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* 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 *quinqües* c.p.), frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 *quinqües* c.p.), violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);
- **i delitti di criminalità organizzata** (art. 24 *ter* D.Lgs. 231/01) di cui alla Legge 94 del 2009, modificato dalla L. 69/2015: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.), scambio elettorale 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), tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91), 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.);
- **i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25 *bis* D.Lgs. 231/01), così come previsti

---

dal D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01 e, da ultimo, modificati dal D.Lgs. n. 125/2016: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), 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.);

- **i delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25 *bis* 1 D.Lgs. 231/01) previsti dalla Legge 99 del 2009: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.); frode contro le industrie nazionali (art. 514 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.);
- **i reati societari** (art. 25 *ter* D.Lgs. 231/01) previsti dal D.Lgs. 61/02 e, da ultimo, modificati dal D.Lgs. 38/2017: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.), false comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, 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 dell'autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2 c.c.), false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023);

- **i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25 *quater* D.Lgs. 231/01) 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*”: associazioni sovversive (art. 270 c.p.), associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.), circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 *bis*.1 c.p.), assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.); Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.), Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270 *quater*.1 c.p.), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.), finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 *quinquies*.1 c.p.), sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies*.2 c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.), attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.), atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.), atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.), sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.), sequestro a scopo di coazione (art. 289 *ter* c.p.), istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.), cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.), cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.), banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.), assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.), impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1), danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2), sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3), pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- **i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25 *quater* 1 D.Lgs. 231/01) (art. 583 *bis* c.p.), come previsto dalla L. 7/06: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.);
- **i delitti contro la personalità individuale** (art. 25 *quinquies* D.Lgs. 231/01) previsti dalla L. n. 228/2003 e, da ultimo, modificati dalla L. n. 199/2016: 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 o accesso a 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.), tratta di persone (art. 601 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.);

- **i reati in materia di Abusi di mercato** (art. 25 *sexies* D.Lgs. 231/01) previsti dalla L. n. 62/2005: manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998), abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998);
- **altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (art. 187 *quinquies* TUF): divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014), divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014);
- **i delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01) così come previsti dalla L. 123/07, dal D.lgs. 81/2008 e, da ultimo, modificati dalla L. n. 3/2018: Omicidio colposo (art. 589 c.p.), Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);
- **i delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/01) previsti dal D.Lgs. n. 231/2007 e, da ultimo, modificati dalla L. n. 186/2014: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.), autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.);
- **i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25 *octies.1*, D.Lgs. n. 231/2001) articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021: indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.), frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 *ter* c.p.);
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25 *novies* D.Lgs. 231/01) 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: divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica (art. 171, L. 633/1941), reati in materia di software e banche dati (art. 171 *bis*, L. 633/1941), reati in materia di opere dell'ingegno destinate ai circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie, scientifiche e didattiche (art. 171 *ter*, L. 633/1941), violazioni nei confronti della SIAE (art. 171 *septies*, L. 633/1941), manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171 *octies*, L. 633/1941);

- **il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 *decies* D. Lgs. 231/01), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- **i reati ambientali** (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01) introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e dalla l. 68/2015, modificati, da ultimo, dal D.Lgs. n. 21/2018: inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.), disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.), uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.), sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue (D.Lgs. n. 152/2006, art. 137), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n.152/2006, art. 256), reati in materia di bonifica dei siti (D.Lgs. n. 152/2006, art. 257), traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 259), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n.152/2006, art. 258), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.), sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 260 *bis*), reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279), reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 - 3 *bis*, 6 L. 150/1992), inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 8), inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 9), reati in materia di ozono e atmosfera (L. n. 549/1993, art. 3);
- **il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/01) (art. 22, comma 12 *bis*, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, disposizioni contro le immigrazioni clandestine (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;

- **razzismo e xenofobia** (art. 25 *terdecies* D.Lgs. 231/01) (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);
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25 *quaterdecies* D.Lgs. 231/01), previsti dalla L. n. 401/1989, ossia frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989), esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989);
- **reati tributari** (art. 25 *quindiesdecies* D.Lgs. 231/01), previsti dal D. Lgs. N. 74/2000, dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000), dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000), indebita compensazione (art. 10-*quater* D.Lgs. n. 74/2000)<sup>2</sup>;
- **contrabbando** (art. 25 *sexiesdecies* D.Lgs. 231/01), previsto dal DPR n. 43/1973<sup>3</sup>: contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973), contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973), contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973), contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. n. 43/1973), contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. n. 43/1973),

---

<sup>2</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, esclusivamente se 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 non inferiore a dieci milioni di euro (ai sensi del nuovo comma 1 *bis* dell'art. 25 *quindiesdecies* del D.lgs. 231/01). Nonostante tali requisiti non risultino, allo stato attuale, verificabili nel contesto di FSE, le suddette fattispecie di reato sono state ritenute applicabili alla Società in via cautelativa.

<sup>3</sup> In seguito alla depenalizzazione disposta dal Decreto Legislativo 8/2016, le fattispecie che costituiscono illecito amministrativo risultano penalmente rilevanti solamente ove la condotta integri le circostanze aggravanti di cui all'art. 295, ovvero: a) quando nel commettere il reato, o immediatamente dopo nella zona di vigilanza, il colpevole sia sorpreso a mano armata; b) quando nel commettere il reato, o immediatamente dopo nella zona di vigilanza, tre o più persone colpevoli di contrabbando siano sorprese insieme riunite e in condizioni tali da frapporre ostacolo agli organi di polizia; c) quando il fatto sia commesso con altro delitto contro la fede pubblica o contro la pubblica amministrazione; d) quando il colpevole sia un associato per commettere delitti di contrabbando e il delitto commesso sia tra quelli per cui l'associazione è stata costituita. *d-bis*) quando l'ammontare dei diritti di confine dovuti è superiore a centomila euro.

---

---

contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973), contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973), contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973), contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973), contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973), contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *bis* DPR n. 43/1973), circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *ter* DPR n. 43/1973), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* DPR n. 43/1973), altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973), circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973);

- **delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25 *septiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001): furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.), violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 *novies* c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* c.p.);
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25 *duodecies*, D.Lgs. n. 231/2001): riciclaggio di beni culturali (art. 518 *sexies* c.p.), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 *terdecies* c.p.);
- **responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (art. 12, L. n. 9/2013), previsti dal codice penale, costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva: adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.), contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti

---

agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.);

- **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”: disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286), Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.).

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, pertanto, 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

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/macro processi aziendali" e le relative "attività sensibili/strumentali", 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 può, per operare efficacemente, ridursi ad una attività *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 giugno 2021 ha pubblicato l'ultima versione delle proprie "Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

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, 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.

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.

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 revisione si è conclusa con la predisposizione e successiva approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2018.

Nel mese di giugno 2021 la Società, in considerazione dell'introduzione di nuove fattispecie di reato nell'ambito del D. Lgs. 231/2001 e del conseguente ampliamento del novero dei reati presupposto ivi previsti, nonché in ragione del mutato assetto societario, ha avviato una nuova attività di aggiornamento conclusasi a novembre 2021.

Infine, la Società, nel mese di gennaio 2023, alla luce delle integrazioni normative al D. Lgs. 231/01 e delle modifiche organizzative e procedurali intervenute, ha avviato una nuova attività di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/2001 conclusasi con l'approvazione della presente versione del Modello ad opera del Consiglio di Amministrazione a giugno 2023.

## **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 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/macro processi aziendali” e le relative “attività sensibili/strumentali” 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 a rischio reato;
- 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

---

---

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 e 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 protocolli 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 e con il Modello *Anti-Bribery & Corruption Management System* della Società.

## 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, il Gruppo Ferrovie dello Stato ha adottato un Codice Etico che adotta uno stile comunicativo immediato e coinvolgente e appresenta la “bussola” volta ad orientare i comportamenti e le attività lavorative, oltre e al di là del rispetto imprescindibile delle norme di Legge.

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 oggetto di specifico intervento da parte del legislatore (L. n. 179/2017 e ss.mm.ii. 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 composizione di seguito riportata:

---

- 
- Responsabile Affari Legali, Societari, Regolatorio e *Compliance*;
  - Responsabile Risorse Umane e Organizzazione;
  - Responsabile *Internal Audit*;
  - Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo.

Il Comitato Etico ha, tra gli altri, il compito di esaminare le segnalazioni e le notizie ricevute aventi ad oggetto i comportamenti non in linea con quanto previsto dal Codice Etico, attraverso i canali di comunicazione definiti, promuovendo le verifiche più opportune in coerenza con quanto previsto dalle disposizioni aziendali in materia.. Il Comitato assicura la massima riservatezza in ordine all'identità dei soggetti segnalanti e alla vicenda oggetto di verifica.

---

## 2.5 Modello *Anti-Bribery&Corruption Management System*

A rafforzamento dell'impegno al contrasto di ogni forma di corruzione, in osservanza del principio "*zero tolerance for corruption*", Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl 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 e alla "*Policy* anticorruzione del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane", approvata dal Consiglio d'Amministrazione di FSE nella seduta del 7 marzo 2023, 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* è elemento costitutivo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di FSE (SCIGR) e 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.

## **2.6 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 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 e/o di cose 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;
- svolge il ruolo di soggetto attuatore per i progetti finanziati da Regione Puglia, in funzione

---

di apposite convenzioni e disciplinari sottoscritti con l'Ente.

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 dicembre 2009 e successivamente prorogato, 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.

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

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 CdA.

---

---

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.

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.

In data 30 maggio 2022 il CdA ha deliberato l'adozione del nuovo Modello di *Governance* del Gruppo FS Italiane il quale, ferma restando la piena autonomia operativa, organizzativa e nella gestione dei rischi delle Società controllate, dirette e indirette, prevede le seguenti articolazioni:

- la Holding, che ha un ruolo di indirizzo strategico generale e di coordinamento attuativo e finanziario del comune disegno imprenditoriale del Gruppo, esercita l'attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società Capogruppo di Settore e delle altre Società controllate di cui all'elenco nell'allegato 1) al Regolamento di Gruppo;
- le Società Capogruppo di Settore, ovvero Società controllate direttamente dalla Holding e individuate per esercitare, su base partecipativa e/o contrattuale, l'attività di direzione e coordinamento per l'indirizzo, il coordinamento e il controllo tecnico-operativi, compresi i modelli, sistemi e protocolli di gestione dei rischi, delle Società che appartengono al rispettivo settore di riferimento (Polo) secondo le articolazioni di cui all'allegato 2) al Regolamento di Gruppo;
- le altre Società di cui all'elenco in allegato 1) al Regolamento di Gruppo che non sono identificate come Capogruppo di Settore e sono sottoposte alla direzione e coordinamento da parte della Holding;
- le Società che fanno parte di ciascun Polo secondo le articolazioni di cui all'allegato 2) al Regolamento di Gruppo.

Nello specifico, il Modello di *Governance* del Gruppo è impostato con una articolazione funzionale a (i) realizzare il progetto strategico unitario proprio di un gruppo che opera in più settori tra loro

---

---

complementari e (ii) assicurare al contempo l'autonomia della gestione di ciascun settore e dell'operatività delle società controllate.

Inoltre, il 30 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione di FSE ha deliberato la sottoscrizione dei contratti, ai sensi dell'art. 2497 septies c.c., attraverso i quali la Capogruppo di Settore del Polo Passeggeri Trenitalia S.p.A. – per la sola area servizi di trasporto – e la Capogruppo di Settore del Polo Infrastruttura Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. – per la sola area infrastruttura ferroviaria – esercitano sulla Società l'attività direzione e coordinamento tecnico-operativo.

In particolare, l'attività di direzione e coordinamento da parte delle rispettive Capogruppo di Settore riguarda i seguenti ambiti:

- ai sensi dell'art. 4 del “*Regolamento del Polo Passeggeri*”, per il Polo Passeggeri:
  - individuazione e realizzazione delle sinergie industriali ed operative nell'ambito del Polo;
  - principi e criteri tecnici di esecuzione del processo acquisti;
  - modelli, strumenti e standard tecnici in ambito logistica e *operations & maintenance* degli asset;
  - principi e criteri tecnici di pianificazione del fabbisogno di nuovi *asset*;
  - principi e criteri tecnici per l'adozione di procedure e strumenti per la sicurezza del lavoro e la protezione dell'ambiente;
  - principi e criteri tecnici delle attività di marketing e commerciali legate allo sviluppo dell'offerta e alla vendita di prodotti e servizi;
  - metodologie e strumenti tecnici di acquisizione e gestione dei clienti;
  - modelli in ambito *compliance* normativa tecnico-operativa;
  - modelli in ambito *risk management* (tecnico-operativo).
- ai sensi dell'art. 4 del “*Regolamento del Polo Infrastrutture*”, per il Polo Infrastrutture:
  - individuazione e realizzazione delle sinergie industriali ed operative nell'ambito del Polo;
  - principi e criteri tecnici di esecuzione del processo acquisti;
  - modelli, strumenti e standard tecnici per la gestione (incluso monitoraggio) degli *asset* in ambito *operations e maintenance*;
  - principi e criteri tecnici di pianificazione dell'evoluzione delle reti e per la progettazione, esecuzione, direzione lavori e messa in esercizio;

- 
- principi e criteri tecnici per l'adozione di procedure e strumenti per la sicurezza del lavoro e la protezione dell'ambiente;
  - modelli e strumenti tecnici di analisi della redditività delle infrastrutture e della qualità commerciale dei servizi offerti;
  - modelli in ambito *compliance* normativa tecnico-operativa;
  - modelli in ambito *risk management* (tecnico-operativo).

Il Modello di *Governance* del Gruppo prevede altresì che le Capogruppo di Settore con proprio atto recepiscano nell'ambito del rispettivo Polo gli atti di direzione e coordinamento della Holding che hanno valenza generale per il Gruppo ovvero valenza specifica per il singolo Polo. Relativamente ai processi trasversali o di Staff, inoltre, la Holding esercita il proprio ruolo anche tramite una gestione per "Famiglie Professionali" (di cui all'allegato 3) del Regolamento), che attribuisce alle funzioni della stessa una responsabilità diretta a livello di Gruppo sul funzionamento efficace ed efficiente della funzione di competenza, al fine di favorire lo sviluppo e la valorizzazione di sinergie e di presidiare in maniera unitaria ed omogenea lo sviluppo delle competenze e conoscenze, anche attraverso la condivisione dei modelli di lavoro e delle esperienze e l'ordinata compartecipazione al know-how disponibile nel Gruppo. Ai Process Owner di Gruppo<sup>4</sup> viene quindi attribuito il presidio centralizzato delle famiglie professionali di competenza, anche attraverso il governo di adeguate leve di gestione unitaria e l'individuazione e implementazione di modalità di integrazione, tra cui, la definizione di metodologie e modelli di funzionamento comuni. Nell'ambito dei processi trasversali la Holding ha provveduto ad emanare, per ciascuna Famiglia Professionale, un Modello di Governance finalizzato a definire il ruolo e la responsabilità della Holding, della Capogruppo di Settore e della singola Società nella gestione del processo nonché a declinare il relativo sistema di interrelazioni.

### **3.2 Sistema Organizzativo**

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

---

<sup>4</sup> Si intendono i responsabili apicali delle funzioni aziendali della Holding.

---

---

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 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale operano le seguenti Strutture aziendali:

- Affari Legali, Societari, Regolatorio e *Compliance*
- Amministrazione, Finanza e controllo
- Strategie, Pianificazione, Sostenibilità e *Tid Spoke*
- Risorse Umane e Organizzazione
- Commerciale e *Customer Care*
- Investimenti
- Sistema di gestione integrato sicurezza, qualità e ambiente
- Stazioni e Patrimonio
- Acquisti
- Business Unit Autolinee
- Business Unit Esercizio Infrastruttura
- Business Unit Trasporto Ferroviario

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

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

Il sistema organizzativo di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl viene definito, attraverso la diretta emanazione, la diffusione e la pubblicazione di documenti organizzativi di diversa tipologia e finalità nonché attraverso il recepimento delle procedure emesse dalla Holding o dalla Capogruppo di Settore con rilevanza, rispettivamente, di Gruppo o di Polo.

In particolare, il sistema organizzativo del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane è basato sulle seguenti distinte tipologie di documenti:

- Disposizioni Organizzative (DO): documenti volti a definire o a modificare l'assetto organizzativo e para-organizzativo (es. Comitati, ecc) delle Società, le aree di responsabilità
-

---

organizzative e ad attribuire / modificare le relative titolarità e/o sedi;

- Comunicazioni Organizzative (CO<sub>r</sub>): documenti volti a comunicare l'avvenuta nomina in merito a ruoli previsti *ex lege*, componenti dell'OdV, eventuali altri ruoli deliberati dal CdA, nonché a formalizzare e comunicare l'attribuzione di ruoli su progetti in ambito tecnico;
- Documenti ai fini della compliance normativa (MdG): documenti finalizzati a garantire il recepimento / attuazione di normative cogenti o volontaristiche adottate, nell'ambito del Gruppo, della Holding e da ciascuna Società del Gruppo che, in aggiunta alle disposizioni di Legge o allo Statuto, sono sovraordinati rispetto al sistema dei documenti aziendali;
- Modelli di Governance e Policy (MdG/PY): documenti che definiscono l'insieme delle macro-responsabilità e interrelazioni tra Holding, Capogruppo di Settore e le altre Società o che regolamentano specifici ambiti della vita aziendale prescrivendo comportamenti e regole di condotta;
- Linee Guida e Procedure (LG/P): documenti che definiscono l'insieme delle linee guida e principi di riferimento relativamente a specifiche materie e/o che definiscono l'insieme di attività, ruoli e responsabilità volte a descrivere il funzionamento dei processi aziendali;
- Istruzioni operative e Manuali (IO/M): documenti che definiscono le modalità operative e gli strumenti con cui svolgere specifiche attività con riferimento ad un determinato ambito/processo o indicano le modalità di utilizzo di strumenti a supporto delle attività di gestione/erogazione di prodotti o servizi;
- Atto di recepimento di Polo: documento emesso dalla Capogruppo di Settore per recepire, in ambito di Polo, i documenti emessi dalla Holding a valenza di Gruppo;
- Atto di adozione di Società: documento emesso dalle singole Società per adottare a livello aziendale i documenti normativi ad applicabilità diretta emessi dalla Holding con valenza di Gruppo o dalla Capogruppo di Settore con valenza di Polo.
- le Comunicazioni Organizzative (CO<sub>r</sub>)

Nei casi in cui la Holding gestisca processi per conto di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl, i presidi per la prevenzione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n.231/2001 (definiti nei documenti organizzativi di Ferrovie dello Stato Italiane aventi valenza di Gruppo), riguardano esclusivamente le

---

---

attività svolte dalla stessa. Restano pertanto escluse le fasi del processo rientranti nella competenza e nella gestione di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilisti Srl stessa, sulle quali la società mantiene 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.

### **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 conferiti in conformità alla politica del Gruppo in materia di poteri di rappresentanza esterna e disciplina del processo di conferimento, gestione e revoca delle procure di rappresentanza permanente.

Sono previsti:

- poteri relativi a “singoli affari”, attribuibili attraverso atti “ad hoc” conferiti con procure notarili o altre forme di deleghe in relazione al loro contenuto;
- poteri di “rappresentanza permanente” attribuibili tramite procure notarili registrate, conferiti in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza verso l'esterno.

### **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.

---

---

Al fine di verificare l'adeguatezza e l'effettiva operatività delle procedure di controllo in ambito amministrativo contabile, FSE 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*".

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*, alla *Gestione conti correnti, incassi e pagamenti*, alla *Gestione dei crediti* e al *Budget, forecast e reporting* della Parte Speciale del presente Modello Organizzativo.

---

### 3.5 Il Sistema di controllo interno e gestione dei rischi aziendale (SCIGR) di FSE

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle Strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali. Tale sistema ha l'obiettivo di:

- contribuire a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali;
- favorire l'assunzione di decisioni consapevoli;
- assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e la legalità dei processi e l'affidabilità delle informazioni.

Il SCIGR attualmente si articola nei seguenti 3 livelli di controllo:

- I livello di controllo: diretto ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e a garantire un'adeguata risposta ai correlati rischi. Rientra in tale attività anche la verifica periodica dell'efficacia e dell'efficienza del disegno e dell'effettiva operatività dei controlli al fine di: i) accertare che agiscano in funzione degli obiettivi ad essi assegnati, ii) verificare che siano adeguati rispetto a eventuali cambiamenti intervenuti nella realtà operativa, iii) coglierne e promuoverne eventuali possibilità di miglioramento. La responsabilità di definire ed effettuare tali controlli è del *management*, opera ad ogni livello della Struttura organizzativa e si esplica nel quadro della gestione corrente.
- II livello di controllo: volto a monitorare i principali rischi al fine di assicurare l'efficacia e l'efficienza del trattamento degli stessi, nonché a monitorare l'adeguatezza e operatività dei controlli (posti a presidio dei principali rischi). Fornisce, inoltre, supporto al primo livello nella definizione e implementazione di adeguati sistemi di gestione dei principali rischi e dei relativi controlli. È svolto dal *management* e da altre specifiche funzioni, tra cui la Struttura Affari legali, Societari, Regulatori e *Compliance* (ALSRC), il *Risk Officer* e il Dirigente Preposto.
- III livello di controllo: atto a fornire *assurance* indipendente e obiettiva sull'adeguatezza ed effettiva operatività del primo e secondo livello di controllo e in generale sul SCIGR nel suo complesso. È svolto da unità indipendenti, diverse da quelle operative, quali l'*Internal Audit*.

---

### 3.5.1 Compiti e responsabilità

Di seguito una descrizione dei compiti e delle responsabilità dei principali soggetti coinvolti nel SCIGR.

#### Internal Audit

L'*Internal Audit* di FSE, a riporto gerarchico del Consiglio di Amministrazione, svolge un'attività indipendente e obiettiva di *assurance* e consulenza, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione. Sono oggetto di *Internal Auditing* tutte le Funzioni, Strutture, processi e/o sottoprocessi, sistemi informatici aziendali, con riferimento ai rischi e conseguenti obiettivi di: efficacia ed efficienza dei processi aziendali; affidabilità dell'informativa finanziaria; rispetto delle leggi, regolamenti, statuto sociale e normative applicabili; salvaguardia del patrimonio sociale.

L'*Internal Audit* ha, pertanto, il compito di:

- verificare l'operatività e l'adeguatezza del SCIGR, sia in via continuativa sia in relazione a specifiche necessità e di fornire valutazioni e raccomandazioni al fine di promuoverne l'efficienza e l'efficacia;
- fornire supporto specialistico al *management* in materia di SCIGR al fine di favorire l'efficacia, l'efficienza e l'integrazione dei controlli nei processi aziendali e promuovere il costante miglioramento della *governance* e del *risk management*;
- assicurare il supporto specialistico, anche in coordinamento con le altre competenti Strutture aziendali, rispetto all'implementazione e gestione dei modelli di controllo interno e dei programmi di *compliance* relativi all'*ABC system*.

#### Affari Legali, Societari, Regolatorio e Compliance

La Struttura Affari Legali, Societari, Regolatorio e *Compliance*:

- assicura l'aggiornamento del Modello 231 in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento e a modifiche organizzative e di processo intervenute, garantendo il monitoraggio dell'andamento delle eventuali azioni correttive;
  - assicura, in presenza di significative evoluzioni della normativa e delle *best practices* nazionali ed internazionali, in relazione al perimetro normativo di competenza, il necessario supporto alle competenti Strutture aziendali, per la definizione delle azioni da adottare per garantire la conformità alle nuove disposizioni di legge e regolamentari, nonché delle conseguenti
-

---

implicazioni organizzative, strategiche e di *business*.

### Risk Officer

In FSE opera il *Risk Officer*, che riveste un ruolo di “*partner*” per il *business*, fattorizzando le specificità di FSE e garantendo al tempo stesso l’omogenea implementazione del *Framework* di Gruppo. Il processo di *risk management* di FSE, in coerenza con il *Framework* di *Risk Management* di Gruppo, consta di principi, regole, procedure, metodologie, strumenti e strutture organizzative volte a garantire un’adeguata comprensione dei rischi che possono influenzare il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Attraverso l’attuazione del processo di *risk management* si perseguono i seguenti principali obiettivi:

- implementazione del *Framework* unico a livello societario per l’identificazione, la valutazione, la misurazione ed il trattamento dei rischi aziendali e del relativo processo di monitoraggio;
- identificazione dei rischi societari e valutazione del loro impatto sul perseguimento degli obiettivi aziendali, assicurando il monitoraggio delle azioni di trattamento e garantendo l’integrazione con le attività svolte dal SGISQA/Gestione Sistemi Integrati e Qualità di FSE;
- garanzia di un’azione coordinata e sinergica con le altre Funzioni di Controllo di FSE (es. *Internal Audit*, Dirigente Preposto e ALSRC);
- collaborazione con il Dirigente Preposto mettendo a disposizione di quest’ultimo ogni informazione utile riguardante le attività inerenti ai rischi aziendali connessi all’informativa economico – finanziaria;
- promozione di un approccio di *Data Intensive Risk Management*, attraverso l’adozione di strumenti di analisi *big data* e *machine learning*;
- promozione della diffusione della cultura del rischio a tutti i livelli aziendali, contribuendo allo sviluppo ed alla diffusione di attitudini, comportamenti e norme che determinano la capacità collettiva e dei singoli di operare in un’ottica *risk based*.

Il *Risk Officer* di FSE, inoltre, collabora e supporta la struttura *Risk Management & Climate Resilience* di FS SpA nel processo di *risk management* su tematiche trasversali di competenza della  *Holding*.

### Dirigente Preposto

La legge n. 262 del 28 dicembre 2005, “*Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*”, ha introdotto l’art. 154 bis del D. Lgs. n. 58/1998 (c.d. “*Testo Unico della Finanza*” o “TUF”),

---

---

prevedendo – per gli emittenti quotati aventi l'Italia come Stato membro d'origine – la nomina di un “*Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari*” (il “Dirigente Preposto”).

Il Regolamento del Dirigente Preposto definisce le linee guida funzionali ad inquadrare ruolo, funzioni poteri, mezzi e responsabilità, secondo le previsioni statutarie e di legge, nonché disciplina le relazioni di tale figura – e i flussi di reporting – con gli Organi Sociali, il Vertice Aziendale, organismi/comitati di controllo e di vigilanza, le società di revisione legale dei conti, le varie funzioni aziendali e di Holding. Il Dirigente Preposto ha la responsabilità di attestare periodicamente, con apposita relazione a firma congiunta con l'Amministratore Delegato:

- l'adeguatezza delle procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio;
- l'effettiva applicazione delle procedure nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti di bilancio;
- la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili;
- l'idoneità dei bilanci a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della società;
- che la relazione sulla gestione comprenda un'analisi attendibile dell'andamento e del risultato della gestione, nonché della situazione dell'emittente e dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento, unitamente alla descrizione dei principali rischi e incertezze cui sono esposte.

Il Dirigente Preposto, inoltre, predisponde una dichiarazione scritta che attesta la corrispondenza alle risultanze documentali, ai libri e alle scritture contabili degli atti e delle comunicazioni della Società diffusi al mercato e relativi all'informativa contabile anche infrannuale.

In considerazione della complessità organizzativa ed operativa del Gruppo FS, con lo scopo di ottenere un rafforzamento e una migliore efficacia nell'applicazione della norma, il CdA di FS ha ritenuto opportuno, fin dall'inizio, promuovere la nomina dei Dirigenti Preposti anche nelle principali società controllate. Il Dirigente Preposto della Holding definisce e aggiorna il Modello di controllo sull'informativa finanziaria del Gruppo (c.d. “Modello 262”) in coerenza con le previsioni dell'articolo 154 bis del Testo Unico della Finanza e sulla base di *standard* di riferimento internazionale (CoSO Report “*Internal Control – Integrated Framework*” pubblicato dal “*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*”).

---

### Società di revisione legale dei conti

FSE ha affidato l'incarico di revisione legale dei conti a una società esterna. Al fine di preservare l'indipendenza della società di revisione, in coerenza con quanto previsto dal Regolamento UE n. 537/14 e dal D.Lgs. n. 135/2016 in materia di revisione legale dei conti, la Holding ha formalizzato un'apposita procedura che definisce, tra l'altro, i principi e le modalità operative relative al conferimento di incarichi non di revisione alla società di revisione legale dei conti e/o alle società del relativo *network*.

### **3.6 Pianificazione e Controllo**

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

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.

La Struttura Amministrazione, Finanza e Controllo assicura, in coordinamento con le competenti Strutture della Direzione Centrale Finanza *Investor Relations* Assicurazioni e Patrimonio, per individuarne le modalità di copertura ottimali, la definizione del fabbisogno finanziario della Società. Inoltre, la suddetta Struttura garantisce la predisposizione del *budget* annuale e del *budget* di cassa 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.

Definisce, altresì, principi, criteri, regole, modalità e tempistiche per la definizione del *budget*, la consuntivazione, il *reporting* e la successiva divulgazione alle Strutture aziendali titolari di *budget* per la redazione del budget di pertinenza.

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.

---

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

### **3.7 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, per ciascuna fase di sviluppo delle attività realizzative il processo, 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.

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.

### **3.8 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 le seguenti certificazioni:

- ISO 9001:2015 (qualità);
- ISO 14001:2015 (ambiente);
- ISO 45001: 2018 (sicurezza lavoro);
- ISO 39001:2012 (sicurezza stradale);
- UNI EN 13816:2002 (qualità del servizio nell'ambito del TPP).

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 e delle infrastrutture stradali e autostradali (ANSFISA), 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 *Internal 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 per non più di tre mandati consecutivi. 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:

- **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<sup>5</sup>;
- **onorabilità**. Sebbene il D.Lgs. 231/01 non contenga alcuna esplicita indicazione in merito ai requisiti di onorabilità dei componenti dell'OdV, in considerazione delle *best practices* e delle linee guida in materia, nonché delle ultime pronunce giurisprudenziali in merito a tale aspetto, FSE prevede specifiche cause di ineleggibilità e decadenza per i membri dell'OdV legati a specifici requisiti di onorabilità;
- **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;
- **assenza di conflitti di interesse** e di relazioni di parentela con gli organi di amministrazione

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.

---

<sup>5</sup> In merito a tale tema si è pronunciata la Corte di Appello di Venezia nell'ambito del processo Banca Popolare di Vicenza (Corte di Appello di Venezia, Sez. I penale, 4 gennaio 2023, n. 3348).

In particolare, i giudici di appello si sono soffermati sui requisiti in presenza dei quali possa dirsi presente l'indipendenza e l'autonomia dell'OdV (intesa come assenza di subordinazione del controllante al controllato e, in ogni caso, di possibili ragioni di condizionamento), sull'importanza della programmazione dell'attività di verifica dell'organismo (così come risultante dai verbali dell'attività svolta) nonché sulle garanzie di riservatezza delle comunicazioni da inviare all'OdV. Nella vicenda in esame, la Corte ha parlato di istruttoria dibattimentale che ha restituito l'immagine di una "osmosi" di fatto pressoché completa tra l'OdV ed i vertici aziendali, tanto da rendere del tutto impalpabili i margini di autonomia ed effettività dell'attività di controllo svolta da tale organismo.

---

---

## 4.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

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

1. avere rapporti di coniugio, parentela, o affinità entro il quarto grado, o di unione civile con gli amministratori della Società;
  2. ricoprire, o avere ricoperto nell'ultimo triennio, incarichi in organi di amministrazione di FS SpA e/o delle Società del Gruppo;
  3. 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 o a soggetti in posizione apicale della Società da interessi o rapporti economici (ad es. partecipazioni azionarie, rapporti di fornitura di beni e servizi, rapporti di consulenza), ritenuti rilevanti dal Consiglio di Amministrazione, o essersi trovati nelle predette condizioni nei tre anni precedenti la nomina;
  4. essere legati a società del Gruppo da interessi o rapporti economici ritenuti rilevanti dal Consiglio di Amministrazione;
  5. essere membri di Organismi di Vigilanza di Società controllate dalla Società che provvede alla nomina e/o di Società che la controllano;
  6. in qualità di dipendente di Pubbliche Amministrazioni, esercitare o avere esercitato negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto delle stesse nei confronti di FS S.p.A. e/o Società del Gruppo;
  7. 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;
  8. 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;
  9. essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati previsti dagli articoli 24 e seguenti del Decreto;
  10. essere destinatario di misure di prevenzione, personali o patrimoniali, di cui al D.Lgs. n. 159/2011 e s.m.i.;
-

- 
11. 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, l'economia pubblica, per un delitto doloso contro la personalità individuale, per un reato societario, tributario, bancario, finanziario 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;
- 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.

Il componente così nominato scade insieme con quelli in carica all'atto della sua nomina.

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:

- verifica periodica della mappa delle aree sensibili (attività aziendali "a rischio di 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'Organismo di Vigilanza;
- 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'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 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 *Internal Audit* di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl che assicura anche le funzioni di segreteria tecnica.

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;
  - approva il Piano di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 di FSE Srl;
  - 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 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/segналanti 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 del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del *whistleblower* o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

In materia di tutela del dipendente che segnala illeciti, 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.

---

---

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

#### **4.7 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

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 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 Strutture 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;
  - 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 alla Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza in formato elettronico, attraverso e-mail, all'indirizzo odv@fseonline.it, secondo le indicazioni contenute all'interno dello specifico documento organizzativo interno.

Le modalità di gestione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinate all'interno della CO n. 93/AD del 2 dicembre 2021 *“Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di FSE e del presidio Anti Bribery&Corruption”*.

#### **4.8 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 *RISK ASSESSMENT* 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 "*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.

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 "*Gap Analysis*" ex D.lgs. 231/01 riporta una scheda analitica, per ogni attività aziendale ritenuta sensibile o strumentale alla commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, con le seguenti informazioni:

- protocolli di controllo previsti all'interno della precedente versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 di FSE. ;
  - riferimento normativo interno esistente ovvero le procedure interne e le disposizioni di Gruppo che disciplinano il processo sensibile in esame;
-

- 
- proposte di miglioramento suggerite al fine di sanare il *gap* rilevato, calibrato sulle criticità rilevate in sede di *assessment*.

Nello specifico, le proposte di miglioramento sono state suddivise in:

- sistema normativo interno e sistema di poteri. Si tratta di proposte di definire o emanare procedure interne ovvero disciplinare all'interno di quelle esistenti attività aziendali non formalizzate all'interno del *corpus* procedurale attualmente in vigore presso FSE;
  - protocolli di controllo da inserire nel MOGC 231. Si tratta di proposte di inserire, modificare ovvero eliminare, nell'ambito della Parte Speciale del Modello, protocolli di controllo che concernono attività ritenute potenzialmente a rischio reato;
  - flussi verso l'OdV. Si tratta di proposte di prevedere ovvero formalizzare, nell'ambito dell'allegato 2 della Parte Speciale del Modello, specifici flussi periodici all'OdV, aventi a oggetto attività ritenute potenzialmente a rischio reato.
- *owner* coinvolto/i ovvero il/i responsabile/i dell'esecuzione della proposta di miglioramento;
  - tempistiche entro le quali è auspicabile che si proceda all'attuazione dell'intervento di miglioramento suggerito;
  - priorità di intervento, al fine di attribuire un chiaro ordine di priorità alle proposte di miglioramento segnalate.

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, 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);
  - delitti informatici e trattamenti illeciti di dati (art. 24 *bis*);
  - delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
  - delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
-

- 
- reati societari (art. 25 *ter*);
  - 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 strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1, 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);
  - reati ambientali (art. 25 *undecies*);
  - impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D. Lgs. 231/01);
  - reati tributari (art. 25 *quinquedecies* del D.Lgs., 231/01);
  - delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*, D.Lgs. 231/01);
  - riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*, 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 possibilità di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, di alcuni dei reati previsti dal Decreto.

Si tratta dei reati di cui agli 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); 25 *quinquies* (delitti contro la personalità individuale); 25 *terdecies* (razzismo e xenofobia).

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.

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, in relazione al sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, la Società ha ottenuto la certificazione ISO 45001:2018.

Infine, a seguito dell'analisi condotta, è stato ritenuto che le seguenti categorie di reati non si ritengono applicabili in quanto la condotta prevista dagli stessi si sostanzia in attività distanti dalla realtà e dalle caratteristiche della Società:

- art. 25 *quater* 1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);
- art. 25 *quaterdecies* (frode in competizioni sportive);
- art. 25 *sexiesdecies* (contrabbando);<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Tali fattispecie di reato non sono state ritenute configurabili in quanto, a seguito di approfondita analisi della documentazione interna, nonché sulla base delle informazioni raccolte in sede di apposite interviste con le seguenti Strutture aziendali: i) Amministrazione, Finanza e Controllo; ii) Business Development, Pianificazione Strategica e Sostenibilità (denominata, allo stato dell'arte, Strategie, Pianificazione, Sostenibilità e *Tid Spoke*); iii) *Business Unit* Autolinee; iv) *Business Unit* Trasporto Ferroviario; v) *Business Unit* Esercizio Infrastruttura; vi) Risorse Umane e Organizzazione; vii) Affari Legali,

- 
- art. 12, L. n. 9/2013 (responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva).

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

---

Societari, Regulatorio e *Compliance*; viii) Commerciale e *Customer Care*; ix) Stazioni e Patrimonio; x) Acquisti; xi) Investimenti, è emerso che la Società, allo stato dell'arte, non svolge attività di *import/export* nell'ambito del territorio *Extra-UE*.

---

---

## 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.

In occasione della revisione/aggiornamento del Modello della Società, la formazione viene svolta per i Responsabili delle Strutture aziendali, anche in modalità *e-learning*, al fine di garantire la piena consapevolezza di tutte le novità/modifiche intervenute sul documento in esame.

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 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>7</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

---

<sup>7</sup> Così come previsto dalla L. 30/11/2017 n. 179 e ss.mm.ii..

---

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.

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.

Il sistema disciplinare per i dipendenti di Ferrovie del Sud Est Srl trova la sua fonte nel R.D. n.148/1931, relative 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:

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

- 
- la retrocessione (art. 44 allegato A) al R.D. n. 148/31);
  - la destituzione (art. 45 allegato A) al R.D. n. 148/31).

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

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

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, le comunica alla Struttura 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, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o nel Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni

---

---

derivanti dai predetti documenti si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Inoltre, il procedimento per l'applicazione delle sanzioni è regolato dalle norme del CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi . Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici societari affinché assumano le decisioni necessarie.

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

Nel caso di violazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Presidente, l'Organismo di Vigilanza ne informa tempestivamente il Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni e adeguati, convocando, se del caso, l'Assemblea dei Soci per valutare se revocare l'Organo Amministrativo coinvolto, eventualmente anche solo limitatamente ad uno o più componenti dello stesso, dal suo incarico.

L'Assemblea dei Soci prevede nell'atto di nomina o con atto emesso in corso di mandato, l'accettazione espressa del Modello Organizzativo da parte dell'Organo Amministrativo, con indicazione della possibilità di revoca nel caso di violazione del sistema preventivo aziendale.

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

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

Il Collegio Sindacale 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.

L'Assemblea dei Soci prevede nell'atto di nomina o con atto emesso in corso di mandato, l'accettazione espressa del Modello Organizzativo da parte dei sindaci, con indicazione della possibilità di revoca nel caso di violazione del sistema preventivo aziendale.

---

## **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.