



MERCITALIA RAIL S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

- PARTE GENERALE -

SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE

TITOLO DEL DOCUMENTO	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001
-----------------------------	--

REVISIONI

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	FIRMA
V.01	13.10.2017	Prima emissione Parte Generale	
V.02	17.02.2021	Seconda emissione Parte Generale	
V.03	06.03.2023	Terza emissione Parte Generale	

INDICE

SEZIONE PRIMA	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	5
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	5
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.....	5
1.3. LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO.....	7
1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	8
1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO E I REATI TRANSNAZIONALI	10
1.6. LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA	11
SEZIONE SECONDA	13
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MERCITALIA RAIL S.R.L.	13
2.1. OBIETTIVI E MISSION DELLA SOCIETÀ.....	13
2.2. MODELLO DI GOVERNANCE	13
2.3. FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO	15
2.4. DESTINATARI	16
2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	16
2.6. CODICE ETICO E MODELLO.....	16
2.7. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO	18
2.8. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO: FAMIGLIE DI REATO APPLICABILI.....	19
2.9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	20
2.10. SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATI	24
2.11. GESTIONE DEI PROCESSI ESTERNALIZZATI	28
SEZIONE TERZA	30
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	30
3.1. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31

3.2. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
3.3. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SISTEMA DI WHISTLEBLOWING.....	34
SEZIONE QUARTA.....	37
4. SISTEMA SANZIONATORIO.....	37
4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE.....	37
4.2. SANZIONI PER I DIPENDENTI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI.....	39
4.3. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO.....	39
4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
4.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, FORNITORI E DEI PARTNER	40
SEZIONE QUINTA.....	41
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	41
SEZIONE SESTA	43
6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	43
ALLEGATO 1 – ELENCO REATI INCLUSI NEL D.LGS. 231/2001.....	44

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche il “**D.Lgs. 231/2001**” o, anche solo il “**Decreto**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

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

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “*soggetti apicali*”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “*soggetti sottoposti*”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “*colpa di organizzazione*”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa dell’Ente si aggiunge a quella penale, della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, ma non la annulla; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell’impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (ai sensi dell’art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all’ALLEGATO 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge n. 48/2008 (art. 24 bis);
3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge n. 94/2009 (art. 24 ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (art. 25);
5. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dal D.L. n. 350/2001, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 409/2001 (art. 25 bis);
6. Delitti contro l’industria e il commercio, introdotti dalla Legge n. 99/2009 (art. 25 bis 1);
7. Reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002 (art. 25 ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, introdotti dalla Legge n. 7/2003 (art. 25 quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge n. 7/2006 (art. 25 quater 1);
10. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge n. 228/2003 (art. 25 quinquies);
11. Abusi di mercato, introdotti dalla Legge n. 62/2005 (art. 25-sexies);
12. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge n. 123/2007 (art. 25 septies);
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal D.Lgs. n. 231/2007 (art. 25 octies);
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti dal D.Lgs. n. 184/2021 (art.25 octies 1.);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d’autore, introdotti dalla Legge n. 99/2009 (art. 25-novies);
16. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 (art. 25 decies);
17. Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. n. 121/2011 (art. 25 undecies);
18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal D.Lgs. n. 109/2012 (art. 25 duodecies);
19. Reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge n. 167/2017 (art. 25 terdecies);
20. Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge n. 39/2019 (art. 25 quaterdecies);

21. Reati tributari, introdotti dal D.Lgs. n. 75/2020 (art. 25 quinquiesdecies);
22. Reati di contrabbando, introdotti dal D.Lgs. n. 75/2020 (art. 25 sexiesdecies);
23. Delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla L. 22/2022 (art. 25 septiesdecies);
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dalla L. 22/2022 (art. 25 duodevicies);
25. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge n. 146/2006;

1.3. LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie:

l'art. 10 del Decreto dispone che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre una sanzione di tipo pecuniario. Secondo quanto previsto dall'art. 11 del Decreto, la determinazione di tali sanzioni avviene per quote, ovvero sia il giudice, valutando la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente nonché le condotte riparatorie e riorganizzative volte a prevenire la commissione di ulteriori illeciti, fissa l'ammontare del numero delle quote (mai inferiore a cento, né superiore a mille) e, successivamente, determina il valore monetario della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica, di modo che sia assicurata l'efficacia della sanzione stessa.

- sanzioni interdittive:

le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare *ex* art. 45 del Decreto, sono state elaborate dal legislatore per contrastare in modo più efficace le condotte illecite all'interno dell'ente. Tali sanzioni sono tassativamente elencate dall'art. 9 del Decreto:

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

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto, tali sanzioni si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, se (i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo e il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione altrui quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative ovvero (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

- confisca:

l'art. 19 del Decreto stabilisce che nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, eccetto per la parte che può

essere restituita al danneggiato. Qualora non sia possibile eseguire la confisca secondo le condizioni sopracitate, essa può avere ad oggetto denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

- pubblicazione della sentenza:

L'articolo 18 del Decreto stabilisce che la pubblicazione della sentenza di condanna, sanzione di carattere accessorio, può essere disposta solo qualora nei confronti dell'ente sia applicata una sanzione interdittiva, Tale tipo di sanzione opera generalmente nei casi più gravi, quale forma di pubblicità denigratoria nei confronti dell'ente.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle

decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le caratteristiche e le prescrizioni che un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve possedere al fine di esplicare efficacia esimente sono oggetto di approfondimento anche all'interno del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008). In particolare, l'art. 30 del citato Testo Unico prevede che

“1. Il modello di organizzazione e di gestione [...] deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla

prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico."

Il comma 5 della disposizione sopra riportata prevede, infine, una presunzione di idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, stabilendo che *"in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. [...]"*¹.

1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO E I REATI TRANSNAZIONALI

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, la norma suddetta prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6, comma 2, del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

Altresì, i reati transnazionali, disciplinati dall'art. 3 della L. n. 146/2006, si configurano qualora si tratti di illeciti penali sanzionati con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e commessi da un gruppo criminale organizzato.

Una volta riscontrata la sussistenza di tali due requisiti necessari, occorre rilevare, in aggiunta, la presenza di almeno una delle quattro circostanze indicate alternativamente dalla norma suddetta, ovvero sia che il reato:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;

¹ A tal proposito, la Società, come meglio illustrato al paragrafo 2.10, ha definito un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul lavoro certificato secondo gli standard previsti dalle normative di riferimento (BS OHSAS 18.001:2007, UNI EN ISO 14.001:2004, UNI EN ISO 9.001:2008).

d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

1.6. LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA

L’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di Confindustria (di seguito “**Linee Guida di Confindustria**”) sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state ulteriormente aggiornate da Confindustria nel marzo 2014, con approvazione da parte del Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014, e da ultimo nel giugno 2021, con approvazione da parte del Ministero di Giustizia in data 8 giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l’identificazione dei rischi potenziali, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all’interno dell’ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l’efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall’ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguato livello di dettaglio nonché frequenza, a cui si aggiunge un programma di formazione del personale modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione.;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MERCITALIA RAIL S.R.L.

2.1. OBIETTIVI E MISSION DELLA SOCIETÀ

Mercitalia Rail S.r.l. (di seguito anche “**MIR**” o la “**Società**”) fa parte del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (di seguito anche “**Gruppo**” o “**Gruppo FSI**”) ed è operativa dal 1° gennaio 2017, avendo ricevuto, tramite scissione, il ramo Cargo di Trenitalia S.p.A., a seguito di un progressivo processo di ristrutturazione ed efficientamento del medesimo. MIR, società con socio unico soggetto alla direzione e coordinamento di Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. (di seguito anche “**Capogruppo**”), ha per oggetto la produzione e la commercializzazione del trasporto ferroviario di merci, anche pericolose e/o rifiuti. L’offerta commerciale di Mercitalia Rail prevede una gamma completa di soluzioni ferroviarie e logistiche su numerosi collegamenti nazionali ed internazionali, rispondendo al criterio della specializzazione per settori di mercato attraverso le filiere di vendite/commerciali.

MIR è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell’importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e partner commerciali.

A tal fine, MIR ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei protocolli già osservati alle finalità previste dal Decreto e ad adottare ed implementare, quindi, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

Attraverso l’adozione e l’aggiornamento del Modello, Mercitalia Rail intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano realizzare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l’applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, grazie ad un sistema strutturato di protocolli e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema.

2.2. MODELLO DI GOVERNANCE

L’organizzazione di MIR è stata strutturata per adattarsi nella maniera più funzionale, efficiente ed efficace alle peculiarità del business. Segnatamente, a riporto dell’Amministratore Delegato operano le strutture organizzative che si occupano delle attività *core* di MIR e quelle che gestiscono i processi trasversali o di staff.

La *corporate governance* della Società, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

Assemblea:

- approva il bilancio e la distribuzione degli utili;
- nomina gli amministratori previa determinazione della struttura dell'organo amministrativo;
- nomina l'organo di controllo, previa determinazione della struttura dell'organo di controllo;
- conferisce l'incarico alla società di revisione;
- delibera le modificazioni dello statuto;
- assume la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale;
- assume la decisione di compiere operazioni che comportano una rilevante modifica dei diritti dei soci;
- nomina i liquidatori e determina i loro poteri ed i criteri di svolgimento della liquidazione;
- assume la decisione di autorizzare il Consiglio di Amministrazione ad attribuire deleghe operative al Presidente su specifiche materie delegabili ai sensi di legge.

Consiglio di Amministrazione²:

- è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria gestione della società, ad eccezione di quelli che per legge e ai sensi dello Statuto sono tassativamente riservati all'Assemblea dei Soci e ferma restando la necessità di specifica autorizzazione assembleare nei casi richiesti dalla legge;
- nomina tra i suoi membri il proprio Presidente, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea;
- nomina un Segretario, anche estraneo al Consiglio stesso;
- previa delibera dell'Assemblea dei Soci, può attribuire deleghe operative al Presidente sulle materie delegabili ai sensi di legge indicate dall'Assemblea, determinandone in concreto il contenuto;
- può delegare proprie competenze, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2381 del cod. civ., ad uno solo dei suoi componenti (Amministratore delegato);
- delibera l'assunzione dei dipendenti, nonché, ove ritenuto opportuno, nomina direttori, anche generali, ed institori.

² Gli amministratori devono essere scelti secondo i criteri di professionalità e competenza tra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:

- a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese, ovvero,
- b) attività professionali o di insegnamento universitario in materie giuridiche, economiche, finanziarie o tecnico-scientifiche, attinenti o comunque funzionali all'attività di impresa, ovvero,
- c) funzioni amministrative o dirigenziali, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni, operanti in settori attinenti a quello di attività dell'impresa, ovvero presso enti o pubbliche amministrazioni che non hanno attinenza con i predetti settori purché le funzioni comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Collegio Sindacale:

- svolge i compiti di cui all'art. 2403, primo comma, c.c., nonché gli altri compiti attribuiti per legge al Collegio Sindacale delle società per azioni;
- svolge la revisione legale dei conti, qualora non affidata ad una Società di Revisione.

Società di Revisione: svolge la revisione legale dei conti, qualora non affidata al Collegio Sindacale.

2.3. FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO

Scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di protocolli ed attività di controllo (preventivi ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "Aree di attività a rischio" commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un reato (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad una costante attività di monitoraggio, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle "Aree di attività a rischio", di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso nonché del Codice Etico e delle altre norme e procedure aziendali, in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per MIR.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle "Aree di attività a rischio" e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Attraverso l'adozione del Modello MIR intende, dunque, perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale e relativi allegati, da una Parte Speciale e dal Codice Etico del Gruppo FS Italiane, adottato da MIR con delibera del Consiglio di Amministrazione. Costituiscono inoltre parte integrante del Modello tutte le procedure aziendali e le disposizioni di Gruppo, ancorché non espressamente richiamate.

La Parte Generale descrive i contenuti e gli impatti del D. Lgs. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, le sue modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione, gli elementi del Modello stesso, i compiti dell'Organismo di Vigilanza ed il Sistema sanzionatorio.

Nella Parte Speciale sono indicate le singole aree "a rischio" individuate, le attività sensibili riconducibili in ogni area, nonché i soggetti coinvolti ed, esemplificativamente, delle modalità e finalità di commissione dei reati associati alle attività sensibili individuate. In aggiunta, nella Parte Speciale sono illustrati gli specifici presidi ritenuti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto per ciascuna area "a rischio" individuata, presidi declinati in principi generali di comportamento ed in Protocolli 231 (Allegato A alla Parte Speciale).

2.4. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli Organi Sociali (i.e. Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione), il Management e i dipendenti di MIR, i collaboratori esterni, i partner commerciali ed operativi, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi e dell'oggetto sociale di MIR (di seguito i "Destinatari").

2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati;
- la previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nel Sistema di Controllo Interno e negli specifici Protocolli 231);
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione Quinta della presente Parte Generale).

2.6. CODICE ETICO E MODELLO

MIR, determinata ad improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei valori fondanti la propria attività, ha adottato il Codice Etico del Gruppo FS Italiane (di seguito "Codice Etico di Gruppo" o "Codice Etico") emanato in data 19 gennaio 2005 e da ultimo aggiornato nel febbraio 2018, che si rivolge a "i componenti degli Organi Sociali di tutte le Società del

Gruppo, il Management, il personale e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino con le Società del Gruppo rapporti o relazioni". Il Codice Etico di Gruppo "è elemento costitutivo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, del Modello 231 e di tutti i modelli di prevenzione dei reati adottati dalle Società del Gruppo".

Il Codice Etico di Gruppo si articola in sette parti:

- La *vision* del Gruppo rivolta a una crescita nel contesto della mobilità al fine di costituire un'impresa di sistema che implementa un'offerta di servizi di mobilità e di logistica integrati e sostenibili, sfruttando infrastrutture di trasporto in sinergia, creando valore in Italia e all'estero.
- I valori fondamentali del Gruppo quali l'integrità e l'onestà, la responsabilità e la consapevolezza, la passione, il coraggio e l'autocritica, l'apertura e il rispetto, il gioco di squadra.
- Le responsabilità comuni a tutti i livelli di coinvolgimento, affinché i valori e gli standard di comportamento contenuti nel Codice guidino le condotte del Gruppo e degli stakeholder.
- I soggetti destinatari del Codice Etico, individuati nei componenti degli Organi Sociali di tutte le Società del Gruppo, il Management, il Personale e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino con le Società del Gruppo rapporti e relazioni.
- L'impegno del Gruppo nei confronti degli stakeholder.
- Il sistema di attuazione e controllo attraverso l'istituzione all'interno di ciascuna Società del Gruppo di un Comitato Etico garante del rispetto delle norme del Codice Etico, con compiti consultivi e di indirizzo dell'attività aziendale.
- Il sistema di segnalazioni e indicazioni.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, Mercitalia Rail ha recepito il Codice Etico di Gruppo suddetto quale elemento costitutivo del presente Modello.

Al fine di dare attuazione a quanto previsto nella parte 6 del Codice Etico di Gruppo, il Consiglio di Amministrazione di Mercitalia Rail ha istituito il Comitato Etico della Società, il quale persegue i seguenti obiettivi:

- Agevolare l'integrazione dei processi decisionali aziendali – sia strategici che operativi – dei criteri etici assunti nei confronti dei vari interlocutori aziendali;
- Verificare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di condotta;
- Procedere alla revisione delle procedure aziendali alla luce del Codice Etico e al costante aggiornamento di quest'ultimo.

Nello svolgimento della propria attività il Comitato Etico si avvale dell'apporto operativo delle competenti strutture aziendali.

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice Etico ad opera di qualsiasi soggetto che intrattenga relazioni con il Gruppo è tenuto ad informarne tempestivamente il Comitato Etico della società di appartenenza. È assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il Consiglio di Amministrazione di Mercitalia Rail ha individuato i componenti del Comitato Etico nei responsabili *pro tempore* delle seguenti Direzioni: Amministrazione Finanza e Controllo, Risorse

Umane e Organizzazione, Affari Legali, Societari e Compliance di Mercitalia Logistics e Audit di Mercitalia Logistics specificando, come condizione necessaria per la permanenza nel ruolo di responsabile delle citate strutture, il possesso e il mantenimento dei requisiti di moralità e onorabilità che devono contraddistinguere i componenti del Comitato Etico.

Il Comitato Etico ha ruolo consultivo e di indirizzo e, in coerenza con quanto definito nel Codice Etico del Gruppo, il compito di agevolare l'integrazione nei processi decisionali aziendali, sia strategici che operativi, dei criteri etici assunti nei confronti dei vari interlocutori aziendali, verificare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di condotta definite e procedere alla revisione delle procedure aziendali alla luce del Codice Etico, segnalando al Comitato Etico della Capogruppo le eventuali proposte di aggiornamento/modifica.

Come detto, il Codice Etico, per quanto applicabile allo specifico rapporto, sancisce una serie di regole di “*deontologia aziendale*”, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei soggetti sopracitati.

Il Modello, d'altro canto, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, è bene precisare che i due documenti sono complementari l'uno dell'altro, atteso che le previsioni del Modello sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico e che il Codice Etico afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001.

2.7. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, MIR ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, MIR ha in primo luogo analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le direzioni e funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche e funzionali.

Successivamente, MIR ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (Responsabili delle Direzioni/Unità Organizzative), che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare, l'individuazione delle aree/attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale;
- delle deliberazioni e relazioni degli Organi amministrativi e di controllo in relazione all'assetto di *corporate governance* attuale;
- dell'impianto normativo aziendale (i.e. procedure e istruzioni operative, anche derivanti dalla Capogruppo);
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- del sistema di controllo interno;

- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. **Matrice delle Attività a Rischio-Reato**), che illustra in dettaglio i profili di rischio³ di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società.

Detta Matrice delle Attività a Rischio-Reato è custodita presso la sede della Società a cura della Direzione Risorse Umane e Organizzazione/Affari Legali, Societari e Compliance, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato vengono rappresentate per singola area di attività "a rischio" le c.d. "attività sensibili" potenzialmente associabili ai reati (secondo la struttura e le famiglie di reato delineate dal D.Lgs. 231/2001) ritenuti di possibile commissione, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi, nonché le strutture aziendali coinvolte.

2.8. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO: FAMIGLIE DI REATO APPLICABILI

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle attività aziendali che vengono riportate in dettaglio nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato (allegato tecnico al presente Modello) e riportate nelle singole Parti Speciali e nei singoli Protocolli 231 del Modello.

Più in particolare, in considerazione dell'attività di Risk Assessment, sono risultati potenzialmente realizzabili nel contesto aziendale di Mercitalia Rail fattispecie di reato appartenente alle seguenti famiglie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*) e Reati Transnazionali (L.n. 146/2006);
- Reati in materia di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* e 25 *bis* 1);

³ Con riferimento al *risk management*, inteso generalmente quale processo continuo di individuazione e analisi di fattori endogeni ed esogeni che possono pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi aziendali al fine di determinare come questi rischi possono essere gestiti, la Capogruppo ha emanato una specifica Disposizione di Gruppo, denominata "Modello di Gruppo del Risk Management", per la valutazione e gestione dei rischi nel Gruppo.

Tale documento si propone di:

- definire le modalità di individuazione, valutazione e gestione dei rischi aziendali;
- diffondere l'impiego di metodologie efficaci, avvalendosi anche di idonee soluzioni organizzative, come ad esempio l'uso di una piattaforma informatica unica che consente di efficientare i dati a tutti i livelli.

Quale metodo da adottare per l'individuazione e la valutazione dei rischi, nonché per la valutazione dell'efficacia dei controlli a presidio degli stessi, la citata DdG individua il *Control and Risk Self Assessment* ("CRSA"), caratterizzato dalla attiva e diretta partecipazione dei *process owner*. Il CRSA consiste, infatti, in un'autovalutazione dei rischi insiti nelle attività svolte, nonché del sistema di controllo interno a presidio delle medesime, effettuata dagli stessi soggetti che pongono in essere le attività analizzate. Tale metodologia assicura un'analisi più approfondita in quanto effettuata da chi maggiormente conosce l'attività in esame.

- Reati societari (art. 25 *ter*);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25 *septies*);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies* 1.);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*);
- Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*).

Si faccia riferimento alle singole Parti Speciali e ai singoli Protocolli 231 per il dettaglio delle fattispecie applicabili, nell'ambito di ogni famiglia di reato.

2.9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella predisposizione del presente Modello MIR ha tenuto conto del Sistema di Controllo Interno (di seguito anche “**SCI**”) esistente in azienda⁴, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Il SCI della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di procedure aziendali, istruzioni operative e regolamenti interni, anche derivanti dalla Capogruppo;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

Nello specifico, il SCI prevede due tipologie di controlli: generali e specifici.

Per controlli generali si intendono quelli relativi all'ente nel suo complesso e non riferiti ad uno specifico processo a rischio.

I controlli specifici, invece, sono quegli elementi di controllo posti a presidio della specifica attività individuata a rischio (i.e. specifiche procedure aziendali volte a regolamentare l'attività/processo sensibile; assegnazione di ruoli e responsabilità, ovvero di specifici poteri di firma per lo svolgimento della specifica attività esaminata, etc.).

⁴ Relativamente alle tematiche del SCI riguardanti la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si rimanda al paragrafo successivo (2.10. “*Sistemi di Gestione Integrati*”).

I controlli specifici si articolano su tre livelli:

- un 1° livello, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. È svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda;
- un 2° livello di controllo, svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;
- un 3° livello di controllo, effettuato attraverso Audit interni o disposti dal Gruppo, che fornisce *assurance*, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il Management.

Come anticipato, i controlli generali sono un insieme di meccanismi la cui predisposizione ed attuazione prescinde dalla specifica area nel cui ambito possono essere commessi i reati. Essi afferiscono agli aspetti dell'organizzazione aziendale nel suo complesso e sono volti ad indagare elementi quali, tra gli altri, l'organigramma aziendale, le *job descriptions*, le procedure aziendali, gli standard di comportamento, la gestione delle risorse umane, nonché l'esistenza di strumenti sanzionatori.

Il sistema dei controlli generali si esplica nei seguenti elementi:

- *corporate governance* o modello di governo, in base al quale viene disegnato il sistema organizzativo e autorizzativo;
- adozione di uno standard di comportamento e di regole di condotta (Codice Etico);
- adozione di un sistema sanzionatorio per le violazioni delle regole della società;
- adozione di un sistema di gestione delle risorse umane volto a controllare i meccanismi di *recruiting* e valutazione delle *performance*.

Per quanto attiene il modello di governo, si rinvia a quanto precisato al paragrafo 2.2.

Da un punto di vista organizzativo, inoltre, va precisato che l'attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo viene esercitata tramite l'emissione di Disposizioni di Gruppo (“**DdG**”), applicabili direttamente o mediante l'emanazione di procedure aziendali che ne recepiscono i contenuti.

In coerenza con quanto previsto dalle DdG, MIR definisce il proprio sistema organizzativo (strutture, posizioni organizzative, missioni ed aree di responsabilità, attività, titolarità, sedi di lavoro), attraverso la diretta emanazione, la diffusione e la pubblicazione di documenti organizzativi di diversa tipologia e finalità:

- a) Disposizioni Organizzative (“**DOr**”) che hanno l'obiettivo di formalizzare e comunicare le variazioni intervenute nell'assetto organizzativo aziendale (missioni, aree di responsabilità/attività e articolazione organizzativa), e possono avere pertanto ad oggetto l'istituzione, la modifica, la soppressione di strutture/unità/posizioni organizzative e le relative missioni, responsabilità/attività;

- b) Comunicazione Organizzativa (“**CO**”) che ha l’obiettivo di formalizzare e comunicare logiche organizzative derivanti da riassetti aziendali, istituzione, modifica, soppressione di linee guida, organismi, progetti, gruppi di lavoro e comitati e procedure;
- c) Procedure Amministrativo Contabili (“**PAC**”), che hanno l’obiettivo di regolamentare le attività di rilevazione e di produzione di informazioni, dati e rilevazioni amministrativo-contabili, e il sistema dei controlli e le relative modalità di effettuazione di questi ultimi.

Per quanto concerne il sistema autorizzativo, lo stesso è uniformato alla regola generale del Gruppo, codificata nella Disposizione di Gruppo “*Politica del Gruppo in materia di poteri di rappresentanza esterna*”, per cui solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società di appartenenza.

Sono pertanto 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.

Le procure possono essere conferite dall'Amministratore Delegato o dai Responsabili di Direzioni delegati dallo stesso.

L’atto viene trasmesso al procuratore mediante una lettera a firma del delegante che contiene le raccomandazioni per l’esercizio dei poteri conferiti: vengono cioè evidenziati i vincoli e le regole aziendali (previste dal Codice Etico, nonché quelle di *corporate governance*, di *budget*, ecc.) al cui rispetto è tenuto il procuratore nell’esercizio dei poteri conferiti. Il procuratore controfirma per accettazione dei poteri e delle regole.

In sintesi, il processo di conferimento e revoca delle procure di rappresentanza permanente in MIR si fonda sui seguenti principi:

- la competenza per l’elaborazione della proposta di conferimento/revoca poteri è attribuita alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, che ne assicura la congruenza con l’assetto complessivo delle responsabilità aziendali. I poteri elementari con cui comporre le proposte di procura sono individuati tra quelli inclusi nel *Listato Poteri di Gruppo*;
- la competenza per le verifiche legali, formalizzazione degli atti di procura/revoca e relativa archiviazione è attribuita alla Direzione Affari Legali, Societari e Compliance.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione e la Direzione Affari Legali, Societari e Compliance, per le finalità di rispettiva competenza, mantengono aggiornato il quadro di tutti i poteri conferiti nella Società.

Tali regole sono desumibili dalle CO applicabili in tema, in coerenza con le DdG “*Politica del Gruppo in materia di rappresentanza esterna*” e “*Normativa di Gruppo per il conferimento, gestione e revoca delle procure attinenti Poteri di rappresentanza permanente*”.

In riferimento all’adozione di un codice etico ed all’implementazione di un sistema sanzionatorio, si rinvia, rispettivamente, al paragrafo 2.6 ed alla Sezione Quarta del presente Modello.

Infine, per quanto concerne il sistema di gestione delle risorse umane, la Capogruppo definisce le politiche e le linee guida di Gruppo riguardo a reclutamento, selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo, mobilità interaziendale del personale non dirigente e assetti normativi e

retributivi della dirigenza, ivi incluse le regole per i sistemi di incentivazione delle performance. La subholding Mercitalia Logistics definisce le linee guida applicabili in Mercitalia Rail.

Per la selezione del personale, il Gruppo utilizza sistemi informativi di supporto che assicurano la tracciabilità delle operazioni, dei criteri di assunzione e la separazione dei ruoli tra le strutture coinvolte nel processo, nell'ottica di garantire l'efficacia del controllo.

Nel rispetto di tale quadro di regole, MIR esercita piena e autonoma responsabilità nel presidio delle risorse umane di competenza.

Nello specifico, il reclutamento e la selezione di personale in MIR si articola in processi diversi a seconda delle differenti tipologie di ruoli da ricoprire:

- ruoli operativi;
- neolaureati e ruoli specialistico/professionali;
- ruoli manageriali.

La selezione del personale destinato a ruoli operativi è di competenza della Società, che opera in coerenza con le linee guida di Gruppo.

Le attività di selezione del personale dirigente, neolaureato ed esperto, d'altro canto, sono articolate su due livelli di responsabilità: Capogruppo e MIR. La ricerca di profili manageriali, professionali/tecnici e neolaureati rientra nella responsabilità della struttura della Capogruppo, competente per le attività di selezione, sulla base delle esigenze espresse da MIR.

In ogni caso, prima di ricorrere a selezioni esterne si tiene conto di tutte le opportunità fornite dalla mobilità di risorse interne e da opportunità di riqualificazione professionale.

Così come per la selezione, anche il sistema di valutazione delle performance è improntato a regole promananti dalla Capogruppo. Nello specifico, il sistema di valutazione delle performance vigente ("**Sistema Integrato Valutazione**") riguarda dirigenti, quadri e addetti appartenenti ai target cd. Obbligatorie definiti dalla Capogruppo, nonché le risorse eventualmente individuate dal responsabile al di fuori di questi target.

Principali caratteristiche del sistema sono:

- la definizione di obiettivi individuali ad impatto sul business/cliente, collegati alle priorità di Gruppo e aziendali, a seguito di un processo dal Vertice ai primi livelli di struttura di *deployment* delle priorità stesse;
- la condivisione/assegnazione annuale di tali obiettivi e la loro verifica periodica e valutazione a chiusura del processo;
- la valutazione a fine anno dei comportamenti definiti nel modello di competenze del Gruppo, espressi dalla risorsa nel corso dell'anno, con aree di forza, aree di miglioramento ed azioni di sviluppo/formazione.

Owner del processo è il Responsabile diretto del lavoratore valutato, con il supporto del *management* di livello superiore e della competente struttura di Risorse Umane; in particolare, il Responsabile diretto esplicita e condivide con il collaboratore gli obiettivi individuali e discute e condivide con il medesimo la valutazione finale.

La struttura competente di Risorse Umane, in fase di assegnazione degli obiettivi, svolge attività di *monitoring* e controllo sugli obiettivi e sul processo.

In conclusione, il SCI di Mercitalia Rail, come sopra descritto, inteso come processo attuato da MIR al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi di controllo:

- *tracciabilità*: deve essere ricostruibile la formazione degli atti e le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; ogni operazione deve essere documentata in tutte le fasi, di modo che sia sempre possibile l'attività di verifica e controllo. L'attività di verifica e controllo deve essere a sua volta documentata eventualmente attraverso la redazione di verbali;
- *separazione di compiti e funzioni*: non deve esserci identità di soggetti tra chi autorizza l'operazione, chi la effettua e ne dà rendiconto e chi la controlla;
- *attribuzione delle responsabilità*: sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e sono descritte le mansioni di ciascun dipendente della Società; inoltre, sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società;
- *assegnazione di obiettivi*: i sistemi di remunerazione premianti assegnati ai dipendenti rispondono a obiettivi realistici e coerenti con le mansioni e con le responsabilità affidate;
- *poteri di firma e poteri autorizzativi*: i poteri di firma e i poteri autorizzativi interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa; le procure devono prevedere obblighi di rendiconto al superiore gerarchico;
- *archiviazione/tenuta dei documenti*: i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura del Responsabile della unità organizzativa interessata o del soggetto da questi delegato, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati. I documenti approvati ufficialmente dagli Organi Sociali e dai soggetti autorizzati a rappresentare la Società verso i terzi non possono essere modificati, se non nei casi eventualmente indicati dalle procedure e comunque in modo che risulti sempre traccia dell'avvenuta modifica.

2.10. SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATI

In riferimento alle tematiche del SCI riguardanti la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, MIR ha adottato, monitora ed aggiorna periodicamente il Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente e la Salute e Sicurezza sul Lavoro ("SGI") ed il Sistema di Gestione della Sicurezza di Esercizio ("SGSE"), nei quali trova concreta definizione l'attuazione delle politiche per la sicurezza e l'ambiente ai fini del miglioramento continuo della Società.

I sistemi integrati sono espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza dei lavoratori e per il rispetto dell'ambiente indicati nel Codice Etico di Gruppo, che detta la direzione, i principi d'azione e gli obiettivi a cui tendere in materia.

Entrambi i sistemi sono dotati di una struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente, in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società. Componenti essenziali per la funzionalità dei sistemi sono la formazione e l'addestramento, finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostano dalle regole dettate dal modello. La comunicazione, intesa come circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati a consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli.

Il SGI e il SGSE sono basati sulla logica del ciclo di Deming:

- **Plan** - fase di pianificazione del sistema espletata stabilendo gli obiettivi e i processi finalizzati ad ottenere i risultati stabiliti;
- **Do** - fase di attuazione e funzionamento del sistema che si concretizza nella definizione di risorse, ruoli e responsabilità, nella gestione della formazione e della comunicazione interna ed esterna, nella gestione della documentazione, nella definizione ed attuazione di procedure di controllo operativo e nella gestione delle emergenze;
- **Check** - fase di verifica di efficacia ed efficienza del sistema mediante l'attuazione di procedure e metodi di sorveglianza e misurazione, la valutazione del rispetto delle prescrizioni, la gestione delle non conformità e le correlate azioni correttive e preventive, nonché attraverso il controllo delle registrazioni e la gestione degli audit interni;
- **Act** - fase di revisione del sistema, che avviene attraverso il riesame eseguito periodicamente da parte dei vertici aziendali.

Il SGI è un sistema unico ed integrato che risponde ai requisiti previsti dagli standard normativi internazionali comunemente conosciuti in materia: UNI EN ISO 9001:2008 per la qualità; UNI EN ISO 14001:2004 per la gestione ambientale; BS OHSAS 18001:2007 per la salute e sicurezza sul lavoro.

Si tratta, dunque, di un sistema che gestisce i processi, i prodotti, i servizi e le attività aziendali, tanto da un punto di vista della Salute e Sicurezza dei Lavoratori quanto della Tutela Ambientale e della Qualità.

Il SGI è applicato a tutta la realtà aziendale di Mercitalia Rail, nella sua intera articolazione organizzativa, impostata secondo l'assetto per Unità Produttive (“**UP**”) e relative Strutture Organizzative (“**SO**”) di cui le UP si compongono. In tale sistema organizzativo sono formalmente individuati i Datori di Lavoro in qualità di Responsabili di Unità Produttive dotate di autonomia gestionale e tecnico-funzionale. I Datori di lavoro/Responsabili di Unità Produttiva sono dotati di poteri di spesa illimitati in materia di sicurezza e igiene del lavoro, incolumità di terzi e tutela dell'ambiente, con facoltà di porre in essere ogni atto correlato, necessario e conseguente per tutto ciò che concerne interventi in detta materia, oltre ad essere i responsabili della valutazione del rischio e della gestione delle attività di prevenzione e protezione.

Con la CO “*Modello organizzativo del Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente e la Salute e Sicurezza sul Lavoro*” è stato definito il modello organizzativo finalizzato alla realizzazione del Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente e la Salute e Sicurezza sul Lavoro, conformemente al modello previsto dalla Linea Guida “*Ruoli e Responsabilità*” per il Sistema di Gestione Ambientale, emesse a livello di Gruppo e coerentemente a quanto implementato nel SGSE. Secondo quanto previsto dal modello sopra citato, il Responsabile Direzione Tecnica, in qualità di Rappresentante dell'Alta Direzione (“**RAD**”) verifica e propone all'attenzione dell'Alta Direzione la proposta di Politica Integrata di MIR. Sulla base di tale proposta, l'Alta Direzione MIR emette la Politica del sistema di gestione integrato di MIR, coerentemente a quanto definito in materia dalla Capogruppo e dal socio unico. Conseguentemente, il RAD assicura che i processi necessari per il SGI siano stabiliti, attuati, monitorati e tenuti aggiornati nell'intera organizzazione di MIR, garantendone la coerenza complessiva, e fornisce supporto affinché la legislazione di carattere cogente e volontariamente sottoscritta da MIR sia correttamente e uniformemente applicata nelle UP di MIR (anche mediante specifiche disposizioni aziendali e appositi controlli presso le stesse).

L'assetto organizzativo delle Unità Produttive e dei relativi Responsabili viene formalizzato, sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Mercitalia Rail, con apposita CO “*Assetto delle Unità Produttive Mercitalia Rail e relativi Responsabili ai sensi del D.Lgs. 81/2008*”, che

riepiloga l'assetto delle responsabilità in materia di sicurezza del lavoro, tutela ambientale e incolumità di terzi in genere in MIR.

Tutta l'organizzazione del SGI è rappresentata, per quanto concerne (i) requisiti e politica del SGI, (ii) individuazione dei processi ed organizzazione della Società, (iii) obiettivi, attuazione, controllo, monitoraggio e miglioramento del SGI, dalla CO "Manuale del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro" adottata da MIR.

I documenti "Linee Guida per l'Emissione e la gestione del Documento di Analisi Ambientale (DAA) e la VAAS (Valutazione Aspetti Ambientali Significativi)", "Modello di riferimento adottato da Mercitalia Rail per la redazione del Documento di Valutazione dei rischi (DVR) relativo ai rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e per la gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale" e "Ruoli, responsabilità e modalità operative inerenti la stesura del DUVRI nell'esecuzione di prestazioni regolate da contratti d'appalto e d'opera in Mercitalia Rail" definiscono le responsabilità e le modalità per l'identificazione degli aspetti ambientali e dei pericoli per la salute e sicurezza dei lavoratori ("SSL") e la valutazione degli impatti ambientali e dei rischi per la SSL. Gli aspetti/impatti ambientali significativi, così come i pericoli/rischi in materia di sicurezza sul lavoro individuati, sono tenuti in considerazione nella definizione, attuazione e mantenimento del Sistema di Gestione Integrato e in particolar modo, nella definizione delle modalità e prassi per il loro controllo e la loro sorveglianza.

Nell'ambito del SGI, particolare attenzione viene rivolta alla gestione delle prescrizioni legali e delle altre prescrizioni, anche quelle sottoscritte volontariamente dall'azienda. Il processo di identificazione, aggiornamento, verifica e diffusione delle informazioni relative alla normativa applicabile a tutti i livelli organizzativi è regolamentata da una specifica Procedura che prevede anche la tenuta di un registro delle prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza (in costante aggiornamento), tanto a livello internazionale e nazionale quanto locale, all'interno delle singole UP, quale strumento che consente di tenere sotto controllo tutte le novità normative applicabili alle realtà operative aziendali.

Per quanto concerne gli aspetti della comunicazione e della formazione inerenti al SGI, MIR ha adottato una specifica CO, ove vengono definiti e disciplinati i ruoli, le responsabilità e le modalità operative per la pianificazione e gestione della formazione e della comunicazione in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro.

Segnatamente, la comunicazione interna in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro viene veicolata ai pertinenti livelli dell'organizzazione ed in relazione ai contenuti, utilizzando i propri strumenti e i canali comunicativi, quali:

- la sezione Mercitalia Rail del portale Linea Diretta;
- le comunicazioni interne (es. lettere, e-mail, ecc) verso i lavoratori, il Medico Competente, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc. per la diffusione delle informazioni obbligatorie per legge e per quelle ritenute utili per il miglioramento dei processi/attività;
- i palmari e i siti web dedicati al personale tecnico (eccezion fatta per i contenuti di carattere formativo);
- gli incontri, i seminari o altri eventi a livello societario,

con lo scopo di promuovere un'azione di informazione e sensibilizzazione, in relazione alla cultura d'impresa, volta a rendere tutto il personale consapevole della rilevanza e dell'importanza delle

proprie attività e di come esse contribuiscano a conseguire gli obiettivi per la qualità, l'ambiente e la salute e sicurezza dei lavoratori⁵.

D'altro lato, il SGSE di MIR, implementato nel rispetto dei principi/criteri stabiliti in ambito nazionale e internazionale vigenti in materia, è finalizzato a garantire il miglioramento continuo dei processi che consentono alla Società il controllo e la gestione del rischio connesso alla Sicurezza di Esercizio.

In via propedeutica alla progettazione, strutturazione ed implementare del SGSE, MIR ha proceduto ad una valutazione del rischio inerente l'esercizio dell'attività di trasporto ferroviario, redigendo un apposito Documento di Valutazione dei Rischi in cui vengono analizzati e valutati i rischi connessi alle attività che la Società svolge. Segnatamente, MIR ha tenuto conto delle dimensioni e della tipologia dei servizi che la stessa realizza, dei rischi connessi direttamente con la propria attività, dei rischi condivisi e di interfaccia con altri operatori che svolgono un ruolo nella sicurezza ferroviaria (così come definiti nel Decreto ANSF 4/2012), ivi compresi quelli relativi alla manutenzione, alla fornitura di servizi, alla fornitura del materiale, il ricorso ad imprese appaltatrici e, ove appropriato e ragionevole, ai rischi generati dalle attività di terzi (Rischi indotti o Esterni).

Il SGSE di MIR è basato sui seguenti elementi:

- policy per la sicurezza di esercizio;
- obiettivi per il mantenimento ed il miglioramento delle prestazioni in termini di sicurezza ed azioni da porre in essere per il loro conseguimento;
- ruoli, requisiti, responsabilità e deleghe per la sicurezza a tutti i livelli aziendali interessati;
- coinvolgimento sistematico delle risorse nello sviluppo ed implementazione del SGSE, anche ai fini di garantire una corretta circolazione di informazioni all'interno ed all'esterno dell'azienda;
- procedure che individuino le modalità:
 - per la gestione, per l'applicazione e per la distribuzione di leggi, norme e standard, disposizioni e prescrizioni del Gestore Infrastruttura e dell'Agenzia Nazionale Sicurezza Ferroviaria ("ANSF");
 - per le dimostrazioni di conformità alle norme tecniche ed operative vigenti durante il ciclo di vita delle apparecchiature e durante il loro funzionamento;
- metodologie di individuazione e minimizzazione dei rischi atte a:
 - identificare le situazioni rilevanti ai fini della sicurezza, incluse quelle associate al fattore umano, a terzi non direttamente coinvolti nel processo di erogazione/fruizione del servizio e a modifiche tecnologiche, operative e organizzative;
 - valutare e classificare i rischi con l'impiego di idonee metodologie;
 - individuare azioni e modalità operative per la minimizzazione dei rischi;
- piani di formazione e aggiornamento che assicurino che il personale operativo e gli utenti del servizio siano adeguatamente e costantemente formati/informati sui comportamenti e le procedure rilevanti ai fini della sicurezza;
- procedure di raccolta ed analisi dei dati, per valutare le prestazioni in termini di sicurezza;

⁵ Per quanto attiene la formazione si rinvia a quanto precisato nella Sezione Quinta del Modello.

- procedure di reporting, indagini e analisi per eventi con pregiudizio anche potenziale della sicurezza dell'esercizio;
- procedure per audit interni di valutazione del proprio SGSE;
- sistemi di monitoraggio sull'applicazione e sull'efficacia dei provvedimenti disposti dalle Direzioni, individuati anche a seguito di audit.

Tramite specifici documenti dispositivi, MIR recepisce e disciplina al suo interno l'applicazione degli standard e delle norme di sicurezza definiti dal Ministero dei Trasporti, dall'ANSF, nonché le disposizioni e prescrizioni "di interfaccia" del Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria ("GI") in materia ferroviaria, la cui applicazione è vincolante ai fini del rilascio/mantenimento del Certificato di Sicurezza. Tali documenti dispositivi, che rappresentano i riferimenti documentali per il SGSE, sono:

- Comunicazioni Organizzative per il Certificato di Sicurezza (COCS) che hanno l'obiettivo di formalizzare e comunicare istituzione, modifica, soppressione di procedure aziendali e relative strutture coinvolte, inerenti la sicurezza di esercizio;
- Disposizioni Operative per il Certificato di Sicurezza (DOCS), emanate in applicazione di una COCS o più COCS per disciplinare operativamente le modalità di gestione dei processi contenuti nelle COCS ovvero la loro gestione operativa;
- Disposizioni di Esercizio dell'Impresa Ferroviaria (DEIF) - Prescrizioni di Esercizio dell'Impresa Ferroviaria (PEIF) - Disposizioni Particolari per la Circolazione delle locomotive (DPC) che hanno l'obiettivo di formalizzare e comunicare disposizioni e prescrizioni ad uso diretto del personale di esercizio.

Il SGSE, come sopra descritto, comprende il sistema di manutenzione ovvero l'insieme delle attività effettuate da Mercitalia Rail nello svolgimento delle funzioni di Soggetto Responsabile della Manutenzione (SRM) dei veicoli registrati a suo nome nel Registro di Immatricolazione Nazionale (RIN) conformemente all'Articolo 33 del Decreto Legislativo 8 ottobre 2010 n. 191, tenuto conto dei requisiti stabiliti dal Regolamento UE 445/2011 e dal Decreto ANSF 4/2012. I processi della manutenzione sono dunque finalizzati tanto a mantenerne nel tempo i requisiti di sicurezza quanto ad assicurare una circolazione sicura.

2.11. GESTIONE DEI PROCESSI ESTERNALIZZATI

Taluni processi (o parti di processo) di MIR sono esternalizzati ad altre Società del Gruppo FS, sulla base del modello di *governance* vigente. Per assicurare un adeguato presidio dei rapporti con le altre Società del Gruppo FS che forniscono servizi in favore di MIR, sono stati definiti criteri specifici che consentono di:

- individuare puntualmente le attività esternalizzate e il relativo perimetro;
- stabilire i metodi per la valutazione del livello delle prestazioni erogate dalle Società del Gruppo FS a proprio favore (cd. "*service level agreement*").

MIR, con il fine di attuare i suddetti criteri, ha stipulato contratti di servizi con le altre Società del Gruppo FS. Tali contratti prevedono:

- i servizi oggetto di fornitura, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- che le Società del Gruppo FS si impegnino a fornire i servizi esternalizzati nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni aziendali e secondo i criteri di massima diligenza, perizia e professionalità;

- che le Società del Gruppo FS informino tempestivamente MIR di qualsiasi fatto che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di eseguire le attività esternalizzate in conformità alla normativa vigente e in maniera efficace ed efficiente;
- che le Società del Gruppo FS garantiscano la riservatezza dei dati relativi a MIR e di quelli sensibili rispetto alla normativa vigente in materia;
- che MIR possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso.

Inoltre, in materia di responsabilità amministrativa degli enti, è previsto che le parti si impegnino reciprocamente al rispetto scrupoloso dei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Con riferimento a tali rapporti contrattuali, MIR e le Società del Gruppo FS hanno identificato i relativi "Referenti della gestione contrattuale", responsabili della corretta esecuzione contrattuale.

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**Organismo**" o "**OdV**") interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il CdA stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

L'Organismo di Vigilanza⁶ è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Pertanto, sulla base di tali requisiti, all'Organismo di Vigilanza complessivamente inteso, non possono essere affidati compiti operativi; non deve esservi identità tra controllato e controllante; qualsiasi forma di ingerenza e condizionamento economico o personale da parte degli organi di vertice deve essere rimossa; infine, devono essere previste nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza, così da poter garantire onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli Organi societari ed il vertice.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società. Tale requisito riguarda l'insieme di strumenti e tecniche di cui l'Organismo di vigilanza deve essere dotato al fine di poter svolgere in modo efficace la propria attività.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, a curare la documentazione dell'attività svolta, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con il Consiglio di Amministrazione.

⁶ Con riguardo alla durata temporale minima per la carica dell'OdV, non esiste uno specifico riferimento normativo. A garanzia del requisito dell'indipendenza dell'OdV, lo stesso dovrebbe essere costituito con un mandato la cui durata non sia ancorata alla durata del mandato del CdA.

I criteri generali per la nomina dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento a componenti, competenze e conflitto di interessi sono stabiliti dalla DdG "Criteri generali per la nomina dell'Organismo di Vigilanza e relative responsabilità".

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione all'Organo amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R. Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

Al venir meno di un componente dell'Organismo di Vigilanza, per revoca o recesso, è rimandata al Consiglio di Amministrazione la valutazione in merito all'effettuazione di una nuova nomina o alla conferma della composizione rimanente dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3.1. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare all'Organo di indirizzo l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- coordinarsi e collaborare con gli altri organi di controllo (i.e. Collegio Sindacale, Comitato Etico);
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello, potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente di MIR, nonché dei Datori di Lavoro e delle strutture da questi coordinate per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre alla Direzione Risorse Umane ed Organizzazione l'eventuale adozione delle sanzioni di cui alla Sezione Quarta ("*Sistema Sanzionatorio*") del presente Modello;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte delle figure apicali della Società;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, laddove fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Direzioni aziendali;

- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle strutture aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, 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 della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico (in tal caso coordinandosi con il Comitato Etico) e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Direzione competente ovvero al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico (in tal caso coordinandosi con il Comitato Etico) e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

3.2. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società, al Collegio Sindacale ed al Comitato Etico.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto, riunioni (anche in video conferenza) svolto con le seguenti modalità:

- almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte;

- tempestivamente nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali e dal Consiglio di Amministrazione, ferma restando la facoltà del Collegio Sindacale di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

In aggiunta, l'Organismo di Vigilanza si coordinerà con il Comitato Etico per la condivisione di dati ed informazioni concernenti gli aspetti di comune interesse.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale; a propria volta l'Organismo ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti Organi per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche. L'Organismo di Vigilanza si relaziona altresì su base periodica (con cadenza almeno annuale) con il Collegio Sindacale prima dell'approvazione del Bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'attività di *reporting* sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aziendali aventi responsabilità operative.

3.3. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Direzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni;
- su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di flussi informativi di carattere generale:

- la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto Legislativo;

- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello;
- qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto Legislativo;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, consistenti in:

- un indirizzo di posta elettronica (odv@mercitaliarail.it);
- un indirizzo di posta per le comunicazioni in formato cartaceo:
 - Mercitalia Rail S.r.l. - Organismo di Vigilanza
Piazza della Croce Rossa 1 – 00161 Roma

resi noti al personale della Società ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni, e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo.

In ottemperanza alla Legge n. 179 del 30/11/2017 sul c.d. **Whistleblowing**, tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

In particolare, gli **autori** delle segnalazioni in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alle segnalazioni. Sono pertanto previste, nel Sistema Disciplinare e Sanzionatorio interno, sanzioni nei confronti di coloro che violano le misure a tutela del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Sarà in ogni caso assicurata la riservatezza della identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con dolo o colpa grave e la previsione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni che successivamente si rivelano infondate.

Le **segnalazioni** devono essere: circostanziate, rilevanti ai sensi del citato decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti,

L'Odv si impegna a garantire:

- la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'applicazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- l'applicazione di sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Una volta ricevute, le segnalazioni vengono registrate in un apposito Registro (c.d. **Registro Segnalazioni**) ovvero nel verbale dell'OdV. Successivamente viene condotta un'indagine interna su quanto riferito.

Accertata la fondatezza della segnalazione relativa a violazioni del Modello e/o del Codice Etico (in tal caso, coordinandosi con il Comitato Etico), l'Organismo:

- per le violazioni da parte del personale dipendente dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione Risorse Umane ed Organizzazione per l'avvio delle conseguenti azioni;
- per le violazioni da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione e delle altre figure apicali della Società dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per qualsiasi reato presupposto richiamato dal D.Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni e, comunque la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture di MIR;
- presunte violazioni del Codice Etico (a tal fine, l'Organismo di Vigilanza si coordinerà con il Comitato Etico per la condivisione di dati ed informazioni concernenti gli aspetti di comune interesse).

In aggiunta, le funzioni preposte trasmettono all'Organismo le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure nonché gli interventi correttivi e migliorativi pianificati con conseguente stato di realizzazione.

L'Organismo, con il supporto della Società, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Direzioni tenute al relativo invio.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società.

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA SANZIONATORIO

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, del Codice Etico.

La definizione e l'applicazione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e MIR.

4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente MIR si attiene ai limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

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

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al periodo precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- i) rimprovero verbale;
- ii) rimprovero scritto;

- iii) multa non superiore a quattro ore di retribuzione giornaliera;
- iv) sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo da uno a quattro giorni;
- v) sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo da cinque a sette giorni;
- vi) sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo da otto a dieci giorni;
- vii) licenziamento con preavviso;
- viii) licenziamento senza preavviso.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale – della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi della Società e funzioni aziendali competenti.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte (i.e. disposizioni e procedure adottate da MIR o dal Gruppo), deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

E' inoltre fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello e, più in generale, delle regole interne da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui MIR ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

4.2. SANZIONI PER I DIPENDENTI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, MIR provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al dirigente.

Fermi restando gli obblighi per Mercitalia Rail, nascenti dal CCNL e dalle disposizioni e procedure interne applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono i seguenti:

- a) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) violazione di disposizioni e procedure interne o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno dei cc.dd. Reati Presupposto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli Organi della Società e Direzioni aziendali competenti.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV rimanendo le funzioni aziendali competenti responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari su eventuale segnalazione dell'OdV.

4.3. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo stesso, i quali prendono gli opportuni

provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio di Amministrazione al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

Nei casi più gravi, l'Organo Amministrativo, potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la facoltà della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dall'organo amministrativo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale e l'organo amministrativo: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello, e comunque in generale il Codice Etico e le disposizioni/procedure interne loro applicabili, e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

4.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, FORNITORI E DEI PARTNER

Ogni violazione da parte dei Consulenti, Fornitori o dei Partner delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 comporterà la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento nei loro confronti qualora da tale comportamento possano derivare danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa delle misure/sanzioni previste dal Decreto.

SEZIONE QUINTA

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

MIR, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, MIR si impegna ad osservare un piano di comunicazione che preveda:

- pubblicazione del Modello su apposita area sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- e-mail trasmessa a tutto il personale che dispone di indirizzo di posta elettronica aziendale, in cui è presentato il Modello in sede di prima adozione ed in occasione di ciascun aggiornamento;
- consegna ai nuovi dipendenti, al momento dell'assunzione, del Codice Etico e del Modello;
- comunicazione ad hoc, a cura del responsabile di impianto, per il personale più esposto al rischio di commissione dei reati correlati alla mancata applicazione della normativa sulla prevenzione infortuni o dei reati ambientali (presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231) in relazione all'attività professionale svolta in impianto.

Per quanto concerne la formazione, la stessa viene articolata secondo le seguenti tipologie:

- Istituzionale: realizzata per l'orientamento nella fase di ingresso di nuovi assunti o in concomitanza di cambiamenti organizzativi di particolare rilievo;
- Manageriale: effettuata per lo sviluppo delle competenze gestionali/comportamentali/relazionali del personale; essa è rivolta generalmente a Dirigenti e/o Quadri e riguarda anche altri profili qualora necessitino di sostegno al ruolo o accompagnamento allo sviluppo;
- Tecnico-professionale: finalizzata all'acquisizione e al mantenimento delle competenze tecnico-professionali, sia pratiche che teoriche;
- Trasversale comune: riferita a competenze trasversali come ad esempio l'aggiornamento relativo a tematiche specifiche, quali sicurezza del lavoro, disposizioni di legge, informatica, ecc.. In tale ambito si inserisce la formazione relativa al Modello.

Al fine di realizzare gli obiettivi indicati, MIR effettua la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi nei vari ambiti organizzativi, ed elabora un Piano annuale di Formazione che tiene conto anche delle Linee guida emesse in materia dalla Capogruppo e dalla subholding Mercitalia Logistics e si pone in linea con quanto definito congiuntamente con le Organizzazioni Sindacali nell'ambito del CCNL di Settore.

Gli interventi formativi realizzati sono registrati nel sistema aziendale dedicato - che viene utilizzato anche per le attività di monitoraggio degli scostamenti tra la formazione pianificata e quella effettivamente realizzata - e sono oggetto anche di una valutazione in termini di apprendimento, di gradimento e di efficacia con modalità coerenti con gli obiettivi didattici ed i relativi contenuti.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Direzione Risorse Umane e Organizzazione e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

SEZIONE SESTA

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa all'Organo Amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Direzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Direzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

ALLEGATO 1 – ELENCO REATI INCLUSI NEL D.LGS. 231/2001

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Art. 316 <i>bis</i> c.p.	Malversazione di erogazioni pubbliche
	Art. 316 <i>ter</i> c.p.	Indebita percezione di erogazioni pubbliche
	Art. 356 c.p.	Frode nelle pubbliche forniture
	Art. 640 c. 2 n. 1 c.p.	Truffa aggravata a danno dello Stato o di un altro ente pubblico
	Art. 640 <i>bis</i> c.p.	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
	Art. 640 <i>ter</i> c.p.	Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico
	Art. 2 L. 898/1986	Conseguimento indebito di erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale
Art. 24 bis Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 491 <i>bis</i> c.p.	Documenti informatici
	Art. 615 <i>ter</i> c.p.	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
	Art. 615 <i>quater</i> c.p.	Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici e telematici
	Art. 615 <i>quinquies</i> c.p.	Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
	Art. 617 <i>quater</i> c.p.	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
	Art. 617 <i>quinquies</i> c.p.	Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
	Art. 635 <i>bis</i> c.p.	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
	Art. 635 <i>ter</i> c.p.	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
	Art. 635 <i>quater</i> c.p.	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
	Art. 635 <i>quinquies</i> c.p.	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
	Art. 640 <i>quinquies</i> c.p.	Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
	Art. 1 c. 11 D.L. n. 105/2019	Reati connessi alla violazione del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica
<p align="center">Art. 24 ter Delitti di criminalità organizzata</p>	Art. 416 c.p.	Associazioni per delinquere
	Art. 416 bis c.p.	Associazioni di tipo mafioso anche straniere
	Art. 416 ter c.p.	Scambio elettorale politico-mafioso
	Art. 630 c.p.	Sequestro di persona a scopo di estorsione
	Art. 407, c. 2, lett. a), n. 5 c.p.p.	Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110
<p align="center">Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione</p>	Art. 74 D.P.R. 309/1990 (T.U. Stupefacenti)	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
	Art. 314 c.p.	Peculato
	Art. 316 c.p.	Peculato mediante profitto dell'errore altrui
	Art. 317 c.p.	Concussione
	Art. 318 c.p.	Corruzione per l'esercizio della funzione
	Art. 319 c.p.	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio
	Art. 319 bis c.p.	Circostanze aggravanti
	Art. 319 ter c.p.	Corruzione in atti giudiziari
	Art. 319 quater c.p.	Induzione indebita a dare o promettere utilità
	Art. 320 c.p.	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio
	Art. 321 c.p.	Pene per il corruttore
	Art. 322 c.p.	Istigazione alla corruzione
Art. 322 bis c.p.	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri	

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
	Art. 323 c.p.	Abuso d'ufficio
	Art. 346 <i>bis</i> c.p.	Traffico di influenze illecite
<p align="center">Art. 25 <i>bis</i> Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</p>	Art. 453 c.p.	Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
	Art. 454 c.p.	Alterazione di monete
	Art. 455 c.p.	Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
	Art. 457 c.p.	Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
	Art. 459 c.p.	Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
	Art. 460 c.p.	Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
	Art. 461 c.p.	Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
	Art. 464 c.p.	Uso di valori bollati contraffatti o alterati
	Art. 473 c.p.	Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni
	Art. 474 c.p.	Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi
<p align="center">Art. 25 <i>bis</i> 1 Delitti contro l'industria e il commercio</p>	Art. 513 c.p.	Turbata libertà dell'industria o del commercio
	Art. 513 <i>bis</i> c.p.	Illecita concorrenza con minaccia o violenza
	Art. 514 c.p.	Frodi contro le industrie nazionali
	Art. 515 c.p.	Frode nell'esercizio del commercio
	Art. 516 c.p.	Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
	Art. 517 c.p.	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
	Art. 517 <i>ter</i> c.p.	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
Art. 517 <i>quater</i> c.p.	Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari	

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
Art. 25 ter Reati societari	Art. 2621 c.c.	False comunicazioni sociali
	Art. 2621 bis c.c.	Fatti di lieve entità
	Art. 2622 c.c.	False comunicazioni sociali delle società quotate
	Art. 2625 c. 2 c.c.	Impedito controllo
	Art. 2626 c.c.	Indebita restituzione dei conferimenti
	Art. 2627 c.c.	Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
	Art. 2628 c.c.	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
	Art. 2629 c.c.	Operazioni in pregiudizio dei creditori
	Art. 2629 bis c.c.	Omessa comunicazione del conflitto di interessi
	Art. 2632 c.c.	Formazione fittizia del capitale
	Art. 2633 c.c.	Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
	Art. 2635 c. 3 c.c.	Corruzione tra privati
	Art. 2635 bis c.c.	Istigazione alla corruzione tra privati
	Art. 2636 c.c.	Illecita influenza sull'assemblea
	Art. 2637 c.c.	Aggiotaggio
Art. 2638 c.1 e 2 c.c.	Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza	
Art. 25 quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico	Art. 270 c.p.	Associazioni sovversive
	Art. 270 bis c.p.	Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico
	Art. 270 ter c.p.	Assistenza agli associate
	Art. 270 quater c.p.	Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
	Art. 270 quater 1 c.p.	Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo
	Art. 270 quinquies c.p.	Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale
	Art. 270 quinquies 1 c.p.	Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo
	Art. 270 quinquies 2 c.p.	Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro
	Art. 270 sexies c.p.	Condotte con finalità di terrorismo
	Art. 280 c.p.	Attentato per finalità terroristiche o di eversione
	Art. 280 bis c.p.	Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi
	Art. 280 ter c.p.	Atti di terrorismo nucleare
	Art. 289 bis c.p.	Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
	Art. 302 c.p.	Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo
	Art. 304 c.p.	Cospirazione politica mediante accord
	Art. 305 c.p.	Cospirazione politica mediante associazione
	Art. 306 c.p.	Banda armata formazione e partecipazione
	Art. 307 c.p.	Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata
	Art. 1 D.L. 625/1979 - mod. in L. 15/1980	Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica
	Art. 5 D.L. 625/1979 - mod. in L. 15/1980	Pentimento operoso
	Art. 1 L. 342/1976	Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo
	Art. 2 L. 342/1976	Danneggiamento delle istallazioni a terra
	Art. 3 L. 422/1989	Disposizioni in materia di reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e la sicurezza delle istallazioni fisse sulla piattaforma intercontinentale
	Art. 2 Convenzione di New York del 9 Dicembre 1999	Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo
Art. 25 quarter 1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 583 bis c.p.	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 quinquies Delitti contro la personalità individuale	Art. 600 c.p.	Riduzione e mantenimento in schiavitù o servitù
	Art. 600 bis c.p.	Prostituzione minorile
	Art. 600 ter c.p.	Pornografia minorile
	Art. 600 quater c.p.	Detenzione di materiale pornografico
	Art. 600 quater 1 c.p.	Pornografia virtuale
	Art. 609 undecies c.p.	Adescamento di minorenni
	Art. 600 quinquies c.p.	Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
	Art. 601 c.p.	Tratta di persone
	Art. 602 c.p.	Acquisto e alienazione di schiavi
Art. 603 bis c.p.	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	
Art. 25 sexies Abusi di mercato	Art. 184 T.U.F. (D. Lgs. 58/1998)	Abuso di informazioni privilegiate
	Art. 185 T.U.F. (D. Lgs. 58/1998)	Manipolazione del mercato

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
Art. 25 septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro	Art. 589 c.p.	Omicidio colposo
	Art. 590 c. 3 c.p.	Lesioni personali colpose
Art. 25 octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	Art. 648 c.p.	Ricettazione
	Art. 648 bis c.p.	Riciclaggio
	Art. 648 ter c.p.	Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
	Art. 648 ter. 1 c.p.	Autoriciclaggio
Art. 25 octies 1. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 493 ter c.p.	Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti
	Art. 493 quarter c.p.	Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti
	Art. 640 ter c.p.	Frode informatica aggravata dal trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale
Art. 25 novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 171 c. 1 lettera a-bis) L. 633/1941	Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa
	Art. 171 c. 3 L. 633/1941	Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione
	Art. 171 bis L. 633/1941	Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori
	Art. 171 ter L. 633/1941	Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
		analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa
	Art. 171 <i>septies</i> L. 633/1941	Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione
	Art. 171 <i>octies</i> L. 633/1941	Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale
Art. 25 <i>decies</i> Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 377 <i>bis</i> c.p.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25 <i>undecies</i> Reati ambientali	Art. 452 <i>bis</i> c.p.	Inquinamento ambientale
	Art. 452 <i>quater</i> c.p.	Disastro ambientale
	Art. 452 <i>quinquies</i> c.p.	Delitti colposi contro l'ambiente
	Art. 452 <i>sexies</i> c.p.	Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività
	Art. 452 <i>octies</i> c.p.	Circostanze aggravanti
	Art. 727 <i>bis</i> c.p.	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
	Art. 733 <i>bis</i> c.p.	Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
	Art. 137 c. 2, 3, 5,11, 13 D.Lgs. 152/2006	Scarichi acque contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento
	Art. 256 c. 1 lettere a) b), 3, 4, 5 e 6 D.Lgs. 152/2006	Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (attività di gestione di rifiuti non autorizzata)
	Art. 257 c. 1 e 2 D.Lgs. 152/2006	Reati in materia di bonifica dei siti (omessa bonifica dei siti in conformità del progetto approvato dall'autorità competente)
	Art. 258 c. 4 D.Lgs. 152/2006	Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
	Art. 259 c. 1 D.Lgs. 152/2006	Traffico illecito di rifiuti
	Art. 260 D.Lgs. 152/2006	Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
	Art. 260 bis c. 6, 7 e 8 D.Lgs. 152/2006	Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione
	Art. 279 c. 5 D.Lgs. 152/2006	Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria)
	Art. 1 c.1 e c. 2, 2 c. 2 e c. 2 e art. 3 bis L. 150/1992	Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione
	Art. 6 c. 4 L. 150/1992	Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica
	Art. 3 c. 6 L. 549/1993	Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive
	Art. 8 c. 1 e 2 D.Lgs. 202/2007	Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera
	Art. 9 c. 1 e 2 D.Lgs. 202/2007	Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera
Art. 25 duodecies	Art. 22 c. 12 bis D.Lgs. 286/1998	Secondo l'art. 22 comma 12 bis del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, l'impiego di cittadini

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare		di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare aggravato da: - numero di lavoratori irregolari superiore a tre; - impiego di minori in età non lavorativa; - sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento, quali l'esposizione a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro
Art. 25 terdecies Razzismo e xenofobia	Art. 604 <i>bis</i> c. 3 c.p.	Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa fondata sulla negazione, minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra
Art. 25 quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o discommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 1 L. 401/1989	Frode in competizioni sportive
	Art. 4 L. 401/1989	Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa
Art. 25 quinquiesdecies Reati tributari	Art. 2 c. 1 e 2 <i>bis</i> D.Lgs. 74/2000	Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
	Art. 3 D.Lgs. 74/2000	Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
	Art. 4 D.Lgs. 74/2000	Dichiarazione infedele
	Art. 5 D.Lgs. 74/2000	Omessa dichiarazione
	Art. 8 c. 1 e 2 <i>bis</i> D.Lgs. 74/2000	Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
	Art. 10 D.Lgs. 74/2000	Occultamento o distruzione di documenti contabili
	Art. 10 <i>quarter</i> D.Lgs. 74/2000	Indebita compensazione
Art. 25 sexiesdecies Contrabbando	Art. 282 D.P.R. 43/1973	Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali
	Art. 285 D.P.R. 43/1973	Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
	Art. 286 D.P.R. 43/1973	Contrabbando nelle zone extra-doganali
	Art. 287 D.P.R. 43/1973	Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali
	Art. 290 D.P.R. 43/1973	Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti
	Art. 291 D.P.R. 43/1973	Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea
	Art. 292 D.P.R. 43/1973	Altri casi di contrabbando
Art. 25 septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 518 <i>nonies</i> c.p.	Violazioni in materia di alienazione di beni culturali
	Art. 518 <i>ter</i> c.p.	Appropriazione indebita di beni culturali
	Art. 518 <i>decies</i> c.p.	Importazione illecita di beni culturali
	Art. 518 <i>undecies</i> c.p.	Uscita o esportazione illecite di beni culturali
	Art. 518 <i>duodecies</i> c.p.	Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici
	Art. 518 <i>quaterdecies</i> c.p.	Contraffazione di opera d'arte
	Art. 518 <i>bis</i> c.p.	Furto di beni culturali
	Art. 518 <i>quarter</i> c.p.	Ricettazione di beni culturali
Art. 25 duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 518 <i>sexies</i> c.p.	Riciclaggio di beni culturali
	Art. 518 <i>terdecies</i> c.p.	Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
L. 146/2006 Reati transnazionali	Art. 12 c. 3, 3 <i>bis</i> , 3 <i>ter</i> e 5 D. Lgs. 286/1998	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
	Art. 74 D.P.R. 309/1990	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
	Art. 291 <i>quater</i> D.P.R. 43/1973	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri
	Art. 377 <i>bis</i> c.p.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
	Art. 378 c.p.	Favoreggiamento personale
	Art. 416 c.p.	Associazione per delinquere
	Art. 416 <i>bis</i> c.p.	Associazione di tipo mafioso anche straniere