

TERMINALI ITALIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di Terminali Italia S.r.l. del 22 11 2024



Matrice delle revisioni:

- 1^ versione: approvata il 20.10.2009
- 2^ versione: approvata il 3.05.2011
- 3^ versione: approvata il 29.07.2013
- 4^ versione: approvata il 18.12.2015
- 5^ versione: approvata il 18.2.2019
- 6^ versione: approvata il 22.11.2021



SOMMARIO

Capitolo 1	5
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti....	5
1.2. Le sanzioni previste dal Decreto.....	8
1.3. Condizioni esimenti dalla responsabilità amministrativa.....	12
Capitolo 2	14
LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA ORGANIZZATIVO	14
2.2. Il modello di governance	14
2.3. La struttura organizzativa.....	16
2.4. Il sistema di deleghe e procure.....	17
Capitolo 3	19
IL MODELLO ADOTTATO DA TERMINALI ITALIA	19
3.1. Struttura del Modello e finalità	19
3.2. Metodologia di predisposizione del Modello.....	20
3.3. Struttura del Modello	20
3.3.1. Parte Generale	21
3.3.2. Parte Speciale.....	21
3.4. Destinatari.....	22
3.5. Aggiornamento, modifiche e integrazioni del Modello e sua attuazione	
23	
Capitolo 4	24
IL CODICE ETICO.....	24
CAPITOLO 5.....	25
SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	25
5.1. Il <i>framework</i> anticorruzione	25
5.2. Budget e controllo di gestione.....	26
5.2.1. Budgeting.....	26
5.2.2. Controllo di gestione.....	27
5.2.3. Riprevisionsi trimestrali	27
Capitolo 6	28
ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
6.1. Istituzione e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	28
6.2. Durata in carica e sostituzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	29
6.3. Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	30
6.4. Obblighi di riservatezza e responsabilità	31



6.5. Denuncia di violazioni del Modello	32
6.6. Convocazione e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza.....	32
6.7. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari.....	33
6.8. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	33
6.9. <i>Whistleblowing</i>	35
6.9.1. Provvedimenti disciplinari e sanzionatori	37
SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	40
7.1. Sanzioni nei confronti dei dirigenti	40
7.2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti	41
7.3. Sanzioni nei confronti dei componenti il Consiglio di Amministrazione e del Sindaco Unico.....	42
7.4. Collaboratori e <i>partner</i>	42
Capitolo 8	43
COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE	43
8.1. Diffusione	43
8.2. Formazione	44

Allegato [1]	Lista dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 astrattamente applicabili a Terminali Italia S.r.l.
Allegato [2]	Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato
Allegato [3]	CO Flussi informativi da parte delle funzioni aziendali competenti all'Organismo di Vigilanza
Allegato [4]	CO Procedura per la gestione delle segnalazioni (<i>Whistleblowing</i>)



Capitolo 1

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il **“Decreto”**), ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti dotati di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica¹ (di seguito anche **“Ente”**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha commesso materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti. Dall'entrata in vigore del Decreto, al pari delle persone fisiche, gli Enti possono essere quindi soggetti a un procedimento penale e possono essere destinatari di sanzioni, pecuniarie e interdittive.

Terminali Italia S.r.l. (di seguito anche **“Terminali Italia”** o **“Società”**) rientra tra i destinatari della disciplina prevista dal Decreto.

La responsabilità amministrativa prevista dal Decreto può configurarsi a fronte della commissione, in Italia o all'estero,² da parte di determinati soggetti, di alcuni reati specificamente indicati nel Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

I presupposti sulla base dei quali l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del Decreto, includono:

A. che sia stato commesso un reato espressamente previsto nel catalogo dei c.d.

¹ Con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale e degli altri enti pubblici non economici.

² Al verificarsi di certe condizioni, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato. I presupposti sui quali si fonda la responsabilità della società per i reati commessi all'estero sono i seguenti:

- a) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato alla società (soggetto apicale o sottoposto);
- b) la società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dalla normativa italiana;
- d) lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda in autonomia nel perseguire il reato.

Vale la pena evidenziare che tali norme si applicano esclusivamente nel caso in cui il reato sia stato commesso interamente all'estero, in quanto, per le condotte criminose avvenute anche solo in parte in Italia, in base al principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale *“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”*.

reati presupposto indicati tassativamente nello stesso Decreto (artt. 24 e ss.). A decorrere dall’emanazione del Decreto, il catalogo dei reati presupposto è stato negli anni integrato con nuove ipotesi criminose introdotte nel Decreto o in normativa speciale.

L’Allegato [1] contiene la lista completa ed aggiornata di tutti i reati per i quali l’Ente può essere chiamato a rispondere, con indicazione delle fattispecie di reato ritenute applicabili a Terminali Italia e indicati nella Parte Speciale del modello di organizzazione per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 (di seguito anche “**Modello**”).

- B. Che il reato sia stato commesso da persone dell’Ente o funzionalmente legate all’Ente. In particolare, si può trattare di *i)* soggetti in posizione **apicale**, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone che esercitano, anche in via di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; *ii)* soggetti in posizione **subordinata**, ovvero coloro i quali sono sottoposti ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti apicali. Il Decreto non richiede che tra l’Ente e la persona fisica sussista un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente la sottoposizione alla direzione e coordinamento di un apicale, il che può facilmente accadere anche in relazione a numerose categorie di collaboratori esterni, ivi compresi gli agenti, i distributori, *partner* commerciali, etc.

La responsabilità dell’Ente può, infine, sussistere anche laddove il dipendente autore dell’illecito abbia concorso nella sua realizzazione con altri soggetti estranei all’organizzazione dell’Ente medesimo. Diversi possono essere i settori di *business* o le occasioni nei quali può annidarsi più facilmente il rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e, quindi, ricorrendone i presupposti di interesse e/o vantaggio dell’Ente. Rilevano, in particolare, i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di *partnership*.

Il concorso nel reato può rilevare, peraltro, ai fini della responsabilità dell’Ente anche nell’ipotesi del cd. concorso dell’*extraneus* nel reato “proprio”. Nella specie, la responsabilità in concorso può ricorrere laddove l’esponente aziendale, consapevole della particolare qualifica soggettiva della controparte (es. pubblico ufficiale, sindaco, etc.), concorra nella condotta a quest’ultimo ascrivibile (es. abuso d’ufficio). In tale caso, l’*extraneus* risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato.

- C. La condotta criminosa, per essere ascrivibile anche all’Ente, deve essere realizzata nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso. L’Ente, quindi, non

risponde dell'illecito se le persone indicate al precedente punto B hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In merito ai menzionati criteri dell'interesse e del vantaggio, la giurisprudenza ha evidenziato che l'interesse dell'Ente ricorre quando il soggetto agente abbia commesso il reato presupposto con la finalità di favorire l'Ente di appartenenza, a prescindere dal raggiungimento o meno di tale obiettivo. Si tratta di un criterio da valutarsi ex ante al momento della realizzazione della condotta. L'interesse dell'autore del reato può coincidere con quello dell'Ente, ma la responsabilità dello stesso può sussistere anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l'agente obiettivamente realizzi (ovvero la sua condotta illecita appaia *ex ante* in grado di realizzare) quello dell'Ente.

Il vantaggio, invece, ha una connotazione essenzialmente oggettiva e consiste nel beneficio – soprattutto patrimoniale e da valutarsi sempre *ex post* rispetto alla realizzazione dello stesso – che l'Ente ha tratto, dal compimento del reato.

Per quanto riguarda i reati colposi ricompresi nel catalogo dei reati presupposto del Decreto, la mancanza di volontà del soggetto agente rispetto all'evento conseguente alla condotta criminosa (ovvero la mancanza di volontà del fatto offensivo che si esaurisce nella condotta, nei casi di reati colposi di mera condotta), implicita nel reato stesso, mal si concilia con i predetti criteri di imputazione per gli Enti, *i.e.* il perseguimento dell'interesse o del vantaggio dell'Ente. Sul punto, oltre al costante dibattito dottrinale, si è pronunciata la Corte di Cassazione,³ la quale ha stabilito che, nei casi di reato colposo, i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio dell'Ente devono essere riferiti alla condotta del soggetto agente (autore/persona fisica) e non all'evento (ove previsto dalla fattispecie penale). Devono essere riferiti, dunque, alle circostanze di fatto che hanno dato origine al suddetto evento. L'ascrizione della responsabilità *ex* Decreto in capo alla società avverrà solo quando l'autore dell'illecito, nel perpetrare la condotta colposa, abbia *“violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento (criterio dell'interesse dell'Ente), e/o qualora l'autore del reato abbia violato (...) le norme (...) ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa (e/o tempi) o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso (criterio del vantaggio dell'Ente)”*.

³ Cass. Pen., Sez. IV, sentenza 9/12/2019, n. 49775. *Ex multis*, in tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, si vedano Cass. pen., sez. IV, 28/10/2019, n. 43656, Cass. pen. Sez. IV Sent., 23/05/2018, n. 38363 e Cass. Pen. Sez. IV Sent., 16/04/2018, n. 16713.



Il Decreto inoltre sancisce il principio di autonomia della responsabilità dell'Ente da quella della persona fisica, precisando che la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando:

- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

1.2. Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto per l'Ente sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato (anche nella forma per equivalente);
- pubblicazione della sentenza (disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva).

Ai sensi dell'art. 10 del Decreto, le **sanzioni pecuniarie** vengono sempre applicate e si determinano attraverso un sistema basato su "quote".

In relazione a ciascun reato viene, infatti, stabilita una quota, che deve necessariamente rispettare un *quantum* minimo e massimo (che si assesta tra le 100 e le 1.000 quote), ciascuna delle quali può, a sua volta, avere un valore che oscilla dai 258,00 euro ai 1.549,00 euro.

Il giudice è, quindi, chiamato a commisurare la sanzione pecuniaria al caso concreto, dovendo determinare per ogni ipotesi di responsabilità della società sia il numero delle quote da applicare che il valore di ogni singola quota, potendo in concreto graduare la sanzione da una soglia minima di 25.800,00 euro ed una massima di 1.549.000,00 euro.

Nella commisurazione della sanzione il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto riguarda, invece, l'importo da attribuire a ciascuna quota assumono una rilevanza peculiare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, e ciò allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

È prevista la riduzione della sanzione della metà (e comunque non superiore a 103.291,00 euro) se:



- o l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- o il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

È prevista, inoltre, la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se:

- o la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- o è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni sopra previste, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a 10.329,00 euro.

Le principali **sanzioni interdittive** consistono in:

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

Diversamente dalle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente e hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata – da tre mesi a due anni, ad eccezione di alcuni illeciti previsti dall'art. 25 comma 5 del Decreto, per i quali le sanzioni interdittive possono essere applicate per una durata massima di sette anni – sulla base dei criteri indicati con riferimento



alle sanzioni pecuniarie, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Come anticipato, ai sensi dell'art. 25 del Decreto – inerente ai reati di *peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio* e modificato dal Legge 9 gennaio 2019, n. 3 - nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 del medesimo articolo (*i.e.* gli artt. 317, 319, 319-*ter*, comma 1, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-*bis* quando dal fatto l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità, 319-*ter*, comma 2, 319-*quater* e 321, 322, commi 2 e 4 del codice penale), le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano per una durata “*non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni*” ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale, ovvero per una durata “*non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni*” ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale.

D'altro canto, sempre ai sensi del novellato art. 25 del Decreto, se prima della sentenza di primo grado l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili, ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite, e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2 (ovvero non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni).

Ai sensi dell'art. 16 del Decreto, le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi, in alcuni casi,⁴ possono essere applicate in via definitiva.

In luogo dell'applicazione di una misura interdittiva che comporti l'interruzione dell'attività, il Giudice può nominare un commissario giudiziale ai sensi dell'art. 15 del Decreto per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata, qualora l'Ente oggetto del procedimento svolga un pubblico servizio la cui interruzione possa determinare un grave pregiudizio per la collettività o nel caso la medesima interruzione possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

⁴ Se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e/o è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni e/o l'Ente stesso o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Qualora sussistano gravi indizi di colpevolezza o vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il rischio di reiterazione del reato, il giudice può disporre l'applicazione delle misure interdittive di cui sopra anche in via cautelare.

L'art. 17 del Decreto stabilisce, invece, che le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Decreto prevede, inoltre, all'art. 23, uno specifico reato riferito all'eventuale inosservanza delle sanzioni interdittive disposte nei confronti dell'Ente, ossia di trasgressione agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni o misure. Ove tale reato sia commesso da un esponente aziendale nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, il Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente medesimo, con applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie ed eventualmente delle sanzioni interdittive.

Il Decreto prevede, ancora, che nei confronti dell'Ente sia sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto che l'Ente ha tratto dal reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato). Quando non è possibile eseguire la confisca sul prezzo o sul profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore ad essi equivalente (cd. confisca per equivalente).

La **pubblicazione della sentenza**, invece, può essere disposta quando nei confronti della società viene applicata una sanzione interdittiva.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il **sequestro preventivo** delle cose di cui è consentita la confisca (Art. 53 del Decreto);
- il **sequestro conservativo** dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (Art. 54 del Decreto).

1.3. Condizioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Il Decreto prevede forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. I casi di esonero della responsabilità dell'Ente variano a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da soggetti che rivestono posizioni apicali oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (soggetti in posizione subordinata).

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne e proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “**OdV**”) dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, a seguito delle modifiche normative intervenute con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (“*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”) i Modelli devono espressamente contenere la disciplina del *Whistleblowing*, così come disposto dalla predetta norma.

Costituiscono, in particolare, ulteriori requisiti del Modello:

- a) l'istituzione di canali di segnalazione interna;
- b) la previsione del divieto di ritorsione e
- c) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Per quanto concerne i soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 prevede la responsabilità dell'Ente solo nel caso in cui la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. È esclusa



l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto, inoltre, nel delineare il contenuto minimo del Modello, prevede che tale documento debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati presupposto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, tenendo conto dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia – nel caso specifico da Confindustria nelle *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001”* (di seguito anche **“Linee Guida di Confindustria”**).

La mera adozione di un Modello non è sufficiente ad escludere la responsabilità dell'Ente, essendo necessario che il Modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, l'efficace attuazione del Modello richiede, in aggiunta alla concreta applicazione del sistema disciplinare, anche una verifica periodica sul Modello stesso e l'aggiornamento/modifica dello stesso nel caso siano scoperte significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente.



Capitolo 2

LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA ORGANIZZATIVO

Terminali Italia è società controllata al 100% da Mercitalia Logistics S.p.A.

L'oggetto sociale consiste nelle attività di gestione ed esercizio di centri attrezzati per i trasporti intermodali, anche a servizio di interporti o infrastrutture similari nazionali ed internazionali, e l'esecuzione di servizi terminalistici quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la manovra ferroviaria, il carico e lo scarico dei treni, il deposito di contenitori vuoti e pieni, le trazioni stradali terminali ed ogni altra attività connessa, nonché la gestione e l'esercizio di scali ferroviari per trasporti nazionali ed internazionali.

Terminali Italia si occupa, inoltre, della gestione di un *network* composto da numerosi terminali merci intermodali su tutto il territorio italiano, garantendo a tutti gli operatori di settore - a condizioni eque e non discriminatorie - l'accesso e la fornitura dei propri servizi c.d. "di primo e ultimo miglio", quali ad esempio i servizi di *handling* (tiri gru, sosta tecnica minima per carri e unità di trasporto intermodale), la movimentazione delle unità di trasporto intermodale e, ove previsto, il servizio di manovra ferroviaria.

A partire dal secondo semestre 2011, e progressivamente nei vari impianti, la Società è stata ammessa al beneficio dell'accisa agevolata sul gasolio impiegato nella produzione di forza motrice.

Il 28.06.2012, la Società ha ottenuto la certificazione di conformità del proprio sistema di gestione della qualità alla norma UNI-EN-ISO 9001:2008.

Inoltre, in data 14 marzo 2018, ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 14001 che attesta la conformità alle norme internazionali di riferimento del Sistema di Gestione Ambientale dei siti di Verona, Bologna e Bari, considerati rappresentativi dell'intera Società in termini di dimensioni, copertura delle attività operative e presenza di tutti gli aspetti ambientali di Terminali Italia⁵.

2.2. Il modello di governance

Mercitalia Logistics S.p.A. esercita l'attività di direzione e coordinamento nei confronti della sua controllata Terminali Italia, mediante l'indirizzo, il

⁵ I restanti terminal sono al momento esclusi dal perimetro per la presenza di lavori in corso e/o temporanea assenza di attività di Terminali Italia.



coordinamento e il controllo tecnico-operativi. Terminali Italia ha adottato ed attuato un sistema formalizzato di *governance* (regole, processi e strutture organizzative) orientato al corretto ed efficiente governo societario nel rispetto delle leggi vigenti e delle disposizioni interne del Gruppo Ferrovie dello Stato (di seguito anche “**Gruppo FS**”).

Terminali Italia mantiene la propria autonomia operativa, organizzativa e nella gestione dei rischi quale soggetto che, nell’ambito degli obiettivi strategici e del quadro finanziario del Gruppo FS, esercita in modo indipendente l’attività di impresa e funge da separato centro d’imputazione giuridica anche sul piano della disciplina in tema di responsabilità delle persone giuridiche e delle società

I documenti di comunicazione organizzativa si distinguono, in funzione della finalità informativa, in:

- *Disposizioni Organizzative (DOr)*: per comunicare le variazioni nell’assetto organizzativo della Società e le attribuzioni di titolarità di strutture;
- *Comunicazioni Organizzative*: per comunicare, a seconda della rilevanza strategica dell’argomento trattato e dell’ambito di riferimento, linee guida, indirizzi, politiche, regole di *Corporate Governance* e procedure.

L’attribuzione di deleghe è coerente con lo Statuto della Società e l’esercizio di poteri non può prescindere dal conferimento espresso secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto.

Il soggetto aziendale con facoltà di nominare i procuratori, a mezzo sottoscrizione di procure notarili, è l’Amministratore Delegato della Società in forza dei poteri a lui attribuiti con delibera del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “**CdA**”).

Le responsabilità individuali, stabilite e formalizzate nei documenti di comunicazione organizzativa sono sottoposte all’accettazione del delegato.

In coerenza con la normativa di riferimento sono definite le seguenti responsabilità:

- “soggetti apicali⁶”, con responsabilità ed impatti più rilevanti ai fini del D. Lgs.231, sono i membri del Consiglio di Amministrazione ed i dirigenti, in considerazione del ruolo centrale rivestito nel processo decisionale;
- “responsabili di processo” sono i dipendenti che rivestono la posizione di responsabile di microstruttura che garantisce l’attuazione del singolo processo;

⁶ Definite dal D. Lgs. 231 come le “Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”.



è un ruolo centrale per la conoscenza del processo e la gestione delle risorse affidate ai fini dell'informativa verso l'Organismo di Vigilanza;

- “strutture coinvolte” sono tutte quelle funzioni e le singole persone ad esse preposte che partecipano all'attuazione del singolo sottoprocesso.

2.3. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Società viene approvata con delibera dal Consiglio di Amministrazione ed è definita in modo chiaro, formalizzato e coerente con l'emissione dei relativi documenti organizzativi.

In particolare, La Società è attualmente organizzata come di seguito riportato.

- UNITÀ PRODUTTIVA STRUTTURE DI STAFF

L'Unità Produttiva comprende il personale dedicato alle attività ed ai processi nell'ambito delle strutture macro e micro di seguito indicate:

- Amministrazione, Controllo e Acquisti (con la dipendente articolazione organizzativa);
- Affari Legali e Personale (con la dipendente articolazione organizzativa);
- Commerciale (con la dipendente articolazione organizzativa);
- Sistema di Gestione Integrato (con la dipendente articolazione organizzativa).

Per il personale appartenente all'Unità Produttiva “Strutture di Staff” il datore di lavoro, ai sensi del D.Lgs.81/2008, è individuato nell'Amministratore Delegato così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13-06-2019 ed in virtù dei poteri a lui conferiti.

- UNITÀ PRODUTTIVA PRODUZIONE

L'Unità Produttiva comprende il personale dedicato alle attività ed ai processi ricadenti nell'ambito della struttura macro Produzione e della dipendente articolazione organizzativa.

Per il personale appartenente all'Unità Produttiva Produzione il datore di lavoro, ai sensi del D.Lgs.81/2008, è individuato nel Responsabile pro tempore della struttura macro Produzione.

La Società ha inoltre definito l'assetto dei processi aziendali e del connesso sistema delle procedure vigenti.

Il sistema delle procedure interne prevede la classificazione in diverse tipologie:

- procedure operative;
- procedure amministrativo contabili;
- procedure del sistema di gestione;



- disposizioni e linee guida.

2.4. Il sistema di deleghe e procure

L'Organo Amministrativo è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Terminali Italia ha adottato un sistema di deleghe e procure conforme alle Disposizioni del Gruppo FS e volto a strutturare, in modo analitico e coerente con la realtà organizzativa, lo svolgimento delle attività societarie.

Nelle deleghe e procure vigenti sono, tra l'altro, individuati e fissati, in modo coerente con la posizione organizzativa e il livello gerarchico del destinatario delle stesse:

- il livello di autonomia,
- il potere di rappresentanza,
- i limiti di spesa assegnati,

nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

In particolare, le procure, conferite dall'Amministratore Delegato, sono rilasciate in forma notarile e sono registrate e depositate presso la Camera di Commercio, Industria e Artigianato, garantendo in tal modo la certezza del contenuto, l'autenticità della sottoscrizione e la pubblicità.

I poteri conferiti devono essere esercitati nel rispetto dei limiti rappresentati, in primo luogo, dalla missione/area di responsabilità relativa alla posizione rivestita, che consente di compiere unicamente gli atti (negoziali e non) inerenti e strumentali ad essa e, in secondo luogo, dalla procura, indicante la tipologia ed il limite di valore degli atti aventi efficacia nei confronti dei terzi.

Il dirigente risponde in via immediata ed esclusiva del rispetto di tali limitazioni nell'esercizio dei poteri conferitigli.

Possono essere conferiti:

- poteri di "rappresentanza permanente", attribuibili in relazione all'esercizio di responsabilità permanenti nell'organizzazione aziendale e formalmente conferiti tramite procure notarili registrate;



- poteri relativi a “singoli affari”, attribuibili, con atti “*ad hoc*”, nelle forme più opportune (procure notarili o altre forme di delega) in relazione al loro contenuto.

In Terminali Italia la fase legale/attuativa del procedimento è demandata alla Microstruttura Affari Legali e Personale, cui spetta anche il compito di curare per l'Amministratore Delegato la trasmissione della procura e la redazione di una “lettera di comunicazione poteri e raccomandazioni per l'esercizio della procura”, che definisce i criteri e le istruzioni per l'esercizio dei poteri, da restituire controfirmata per accettazione da parte dell'interessato.

La Microstruttura Affari Legali e Personale cura, inoltre, la raccolta documentale ufficiale delle procure rilasciate (copia autentica delle procure ed originale delle lettere di comunicazione controfirmate).



Capitolo 3

IL MODELLO ADOTTATO DA TERMINALI ITALIA

3.1. Struttura del Modello e finalità

Alla luce della normativa sopra delineata e in attuazione delle direttive del Gruppo FS, Terminali Italia, con la delibera del CdA del 22 aprile 2009, istitutiva dell'Organismo di Vigilanza, ha deciso di dotarsi di un Modello.

Il Modello definisce un sistema di regole, strutture organizzative, funzioni o sistemi e di procedure/processi tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del Decreto, il Modello di Terminali Italia:

- a) individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevede specifici protocolli⁷ diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prescrive obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello adottato da Terminali Italia è parte integrante del più ampio “Sistema di Controllo Interno” costituito dalle regole di *governance*, orientate al corretto ed efficiente governo societario nel rispetto delle leggi vigenti e delle disposizioni del Gruppo FS, dal sistema di controllo e reporting, dal sistema informativo interno in essere in azienda e dalle procedure del sistema di gestione.

⁷ L'espressione “protocolli” si riferisce alle componenti di un sistema di controllo preventivo, che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello (codice etico, sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche, poteri autorizzativi e di firma, sistema di controllo di gestione, comunicazione al personale e sua formazione).

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- principio della tracciabilità (ogni operazione/transazione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua);
- principio della segregazione (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- principio del controllo (deve esistere una documentazione che attesti l'effettuazione dei controlli da parte dell'OdV e degli altri organi della società, secondo le proprie competenze ed attribuzioni).



Il Modello è stato realizzato adottando come standard di riferimento le Linee Guida di Confindustria.

Il Modello, inoltre, si uniforma ai principi di separazione dei compiti, coerenza dei poteri attribuiti con le responsabilità assegnate, verificabilità e tracciabilità documentale.

Il Modello adottato, infine, ha lo scopo di rendere ancora più efficaci i principi di *governance* che sono alla base della vita aziendale e, in particolare:

- a. indurre nel personale e nei soggetti che a vario titolo operano nella società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in comportamenti che possono costituire illecito penale;
- b. ribadire che forme di comportamento anomale rispetto alle norme, alle procedure adottate dalla Società ed ai principi etici del Gruppo FS sono contrarie alla volontà della Società;
- c. consentire alla Società di sviluppare e verificare il rispetto del proprio sistema di regole per prevenire e contrastare la commissione dei reati individuati dalla legge.

3.2. Metodologia di predisposizione del Modello

La fase di individuazione delle attività sensibili si è svolta mediante analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di Terminali Italia (procure e deleghe, disposizioni e comunicazioni organizzative, comunicazioni gestionali, ordini di servizio, procedure operative, ecc.).

Successivamente, con i responsabili dei processi/attività sensibili, sono state acquisite informazioni di dettaglio sui singoli processi e sui presidi di controllo esistenti, effettuando una prima valutazione sulle eventuali necessità di miglioramento/integrazione degli stessi.

La predisposizione del documento rappresentativo del Modello si è svolta coinvolgendo in forma interlocutoria e continuativa le varie strutture aziendali titolari di processo.

3.3. Struttura del Modello

Il Modello è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale ed i suoi allegati.

3.3.1. Parte Generale

Nella Parte Generale è descritto il sistema delle regole e delle procedure di controllo, rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, applicate in ogni ambito dell'impresa, posti indistintamente quali controlli preventivi a presidio di tutte le funzioni e processi:

- l'assetto organizzativo (deleghe, poteri e funzioni e relative responsabilità);
- le procedure manuali ed informatiche;
- il controllo di gestione;
- il codice etico del Gruppo FS (di seguito anche “**Codice Etico**”);
- la formazione e l'informazione del personale;
- il sistema disciplinare e sanzionatorio.

Nella Parte Generale è trattato inoltre l'Organismo di Vigilanza e sono disciplinati gli aspetti principali relativi ai requisiti soggettivi dei suoi componenti (caratteristiche, nomina e composizione, cause di ineleggibilità, durata in carica, decadenza, revoca e sostituzione dei suoi membri). È dedicato un capitolo anche alla gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV con declinazione dei principi in tema di *Whistleblowing*.

3.3.2. Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello descrive:

- le attività a rischio nell'ambito della specifica area a rischio;
- le fattispecie di reato ipoteticamente rilevanti per la Società e le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231;
- i comportamenti concreti che potrebbero determinare la commissione di illeciti che comportano l'applicazione, nei confronti di Terminali Italia, delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231;
- le misure predisposte al fine specifico di prevenire la commissione di tali reati.

Obiettivo finale della Parte Speciale, pertanto, è la descrizione dell'insieme strutturato delle regole e delle prassi applicative che presidiano i processi societari, costituendo un sistema che non può essere aggirato, se non fraudolentemente (concretandosi in tale evenienza, l'esimente da responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. c del Decreto).



Per conseguire dette finalità, la Parte Speciale descrive le condotte che possono integrare i reati nelle aree/processi considerati a rischio, individua le attività aziendali nelle quali potrebbero essere commessi e disciplina le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività, poste a presidio della legalità della condotta di coloro che operano nell'ambito delle attività affidate.

Sono riportati anche gli elementi costitutivi di quelle fattispecie di reato ritenute di nessuna rilevanza, onde consentire in ogni caso a tutti i destinatari di averne cognizione e poterne valutare l'eventuale rilevanza "sopravvenuta" (in termini di rischio di commissione di uno di tali reati), che dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza.

3.4. Destinatari

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo e secondo i differenti gradi di responsabilità nell'ambito delle attività affidate a Terminali Italia (rientrano nella definizione i soggetti "apicali" o "sottoposti"⁸ ex art. 5 lett. a) e b) D. Lgs. 231/2001), nonché ad altri soggetti di volta in volta identificati, limitatamente ad alcuni aspetti che la Società ha ritenuto rilevanti per ragioni organizzative o per possibili conseguenze a suo carico.

Le regole e le prescrizioni contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.. In tale ottica, i dipendenti devono pienamente conoscere i contenuti del Modello e promuoverne il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

Il comportamento degli Amministratori e dei soggetti Responsabili direttivi e di processo deve essere di esempio per il personale loro assegnato, sia in linea gerarchica che funzionale; la stretta osservanza delle regole contenute nel Modello integra gli obblighi di sana e prudente gestione da parte degli Amministratori ed è elemento essenziale del rapporto fiduciario intercorrente tra la Società, gli Amministratori e i Dirigenti di più alto livello.

Il Modello si applica anche ai dipendenti di altra società del Gruppo FS nell'espletamento di funzioni inerenti ad attività di Terminali Italia in forza di contratti di *service* (da considerarsi a tutti gli effetti parti terze). Terminali Italia, si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla Società (appaltatori, fornitori, consulenti, etc. - di seguito anche "**Parti Terze**").

⁸ Rientrano nella nozione di "sottoposti" ai sensi del D. Lgs. 231/2001 anche i soggetti esterni, collaboratori anche non stabili della Società, cui sia stato affidato un incarico particolare e costoro siano tenuti a svolgerlo sotto la direzione o il controllo dei dirigenti dell'Ente.



Tali Parti Terze saranno contrattualmente tenute all'osservanza dei principi del Codice Etico del Gruppo FS, parte integrante del Modello, che sarà ad esse consegnato contestualmente alla stipula del contratto.

Nei vari contratti saranno, inoltre, inserite le clausole di risoluzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice civile in caso di violazione delle norme contenute nel Codice Etico o delle procedure aziendali inerenti all'attività svolta, al rispetto delle quali siano tenuti.

In ogni caso, non saranno stipulati o rinnovati contratti di fornitura, appalto e consulenza con soggetti – persone fisiche o giuridiche - che siano stati condannati con sentenza definitiva per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

3.5. Aggiornamento, modifiche e integrazioni del Modello e sua attuazione

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

L'adozione e la efficace attuazione del Modello sono una responsabilità del Consiglio di Amministrazione, così come l'adozione di eventuali aggiornamenti.

L'art. 6 del Decreto attribuisce inoltre all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, e di curare il loro aggiornamento; l'Organismo, pertanto, può effettuare proposte di aggiornamento del Modello o delle singole procedure aziendali che regolamentano processi sensibili.



Capitolo 4

IL CODICE ETICO

Terminali Italia adotta il Codice Etico del Gruppo FS, che costituisce parte integrante del presente Modello, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società.

Il Codice Etico ispira il comportamento di ogni dipendente, consulente, fornitore, cliente e chiunque abbia rapporti con Terminali Italia al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti ed attribuisce rilevanza ai principi di trasparenza delle transazioni eseguite, alla correttezza nei rapporti con interlocutori e in particolare con la Pubblica Amministrazione e pubblici dipendenti, finalizzati ad evitare la commissione di atti corruttivi e alla tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Tali principi sono specificamente posti a fondamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 dalle Linee Guida di Confindustria, le quali prevedono che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e i rapporti con gli interlocutori dell'Ente (Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti, Enti concessionari di pubblico servizio ed interlocutori commerciali privati) siano ispirati al rispetto delle leggi e delle regole morali.

I principi contenuti nel Codice Etico orientano il comportamento che i dipendenti sono tenuti ad osservare, anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza cui sono tenuti i prestatori di lavoro, disciplinate dal Codice civile in materia di rapporti di lavoro (artt. 2104 e 2105 c.c.).

Con delibera del 27.05.2009 il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato Etico, con ruolo consultivo e di indirizzo al fine di agevolare l'integrazione dei principi etici all'interno dei processi decisionali, di verificare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di condotta definite, di contribuire al costante aggiornamento del Codice Etico.



CAPITOLO 5

SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

5.1. Il *framework* anticorruzione

Il Gruppo FS è impegnato a prevenire e contrastare ogni forma di pratica corruttiva nello svolgimento delle proprie attività, secondo il principio “*zero tolerance for corruption*”, in coerenza con il Codice Etico del Gruppo FS e con l’adesione al *Global Compact* delle Nazioni Unite, il cui principio impegna le imprese a contrastare la corruzione in ogni sua forma.

In linea con il percorso intrapreso, Terminali Italia ha adottato in via di autoregolamentazione un insieme di documenti organizzativi che definisce l’architettura dell’intero sistema anticorruzione della Società e risponde all’esigenza di approcciare in via sistematica ed unitaria l’attività di prevenzione della corruzione nel suo complesso, promuovendo sinergie tra i diversi presidi anticorruzione. Tale sistema documentale, inoltre, supporta la Società nell’impegno verso lo sviluppo sostenibile e concorre al rafforzamento di una reputazione aziendale solida e credibile verso l’esterno, anche attraverso una normativa interna conforme a specifici standard anticorruzione e coerente con le *best practice* internazionali in materia.

Tale sistema documentale si compone di:

- Policy Anticorruzione del Gruppo FS, la cui adozione è obbligatoria per tutte le società del Gruppo FS, italiane ed estere, che uniforma ed integra in un quadro unitario per tutte le società del Gruppo FS, italiane ed estere, le regole e i presidi di prevenzione e contrasto alla corruzione esistenti individuando i principi generali e le regole di comportamento che tutti i destinatari - compresi i terzi esterni al Gruppo FS con cui si instaurano relazioni professionali e d'affari- sono chiamati ad applicare;
- Linee di Indirizzo sulla Politica Anticorruzione, che definiscono obiettivi, destinatari e criteri direttivi per la sua predisposizione e attuazione;
- Modello, per le fattispecie penali di corruzione poste in essere nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

5.2. Budget e controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali nonché l'ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del *budget*;
- garantire la predisposizione del *budget* sulla base di obiettivi di *business* "ragionevoli", previa adeguata analisi dei risultati degli anni precedenti;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

In particolare, in Terminali Italia, le linee guida per la formulazione del *budget* vengono definite annualmente con l'AD e comunicate alle funzioni operative da parte della struttura di "Amministrazione, Controllo e Acquisti" mediante una comunicazione con la quale la Società formalizza le linee di sviluppo del *business* per l'anno successivo, in considerazione delle variazioni previste nei volumi di traffico, negli investimenti e nei costi fissi e variabili, e richiede alle funzioni stesse (anche mediante formulari e modelli) una dichiarazione previsionale dei dati di competenza.

Ogni struttura organizzativa deve attenersi a tali linee guida per il corretto svolgimento delle operazioni di *budgeting*.

L'intero processo è disciplinato da una specifica procedura.

5.2.1. Budgeting

I Responsabili di Microstruttura elaborano i dati amministrativo/contabili/gestionali di propria competenza nel rispetto dei tempi e delle procedure previste, garantendone la veridicità e correttezza, e presentano la proposta di *budget* alla Struttura Macro Produzione, che provvede all'inoltro dei dati validati all'unità operativa *Budget* e Controllo, in ambito Amministrazione, Controllo e Acquisti.

Valutata la coerenza delle singole proposte di *budget* con le politiche e gli obiettivi strategici, il Responsabile di Amministrazione, Controllo e Acquisti formula una proposta di budget che è oggetto di verifica e condivisione con Produzione e l'Amministratore Delegato.



La proposta di *Budget* validata dall'AD viene presentata per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione.

I dati di budget vengono inseriti nel sistema informativo che costituisce lo strumento di controllo del modello di gestione.

Il *budget* approvato viene trasmesso alla Capogruppo mediante l'inserimento nel sistema informatico dedicato.

5.2.2. Controllo di gestione

I dati di consuntivo vengono acquisiti dal sistema informatico che genera dei report di raffronto con il *budget* e il consuntivo di periodo dell'anno precedente.

Con cadenza mensile, Amministrazione, Controllo e Acquisti procede all'analisi del risultato gestionale e verifica, di concerto con la Struttura Macro Produzione, gli scostamenti rispetto al *budget*.

L'attività è finalizzata a comprendere i fenomeni che hanno caratterizzato la gestione di periodo e le cause dell'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi, a individuare le ulteriori opportunità di *business*, i possibili correttivi e le azioni da adottare.

I dati di consuntivo sono comunicati alle competenti funzioni del Gruppo FS tramite il sistema informatico dedicato.

5.2.3. Riprevisionsi trimestrali

La Società provvede, in linea con i calendari del Gruppo FS, alla verifica trimestrale dei dati di consuntivo e dei dati previsionali di Budget al fine di procedere all'aggiornamento dei dati di Budget originario mediante il documento di riprevisionsi trimestrale, costituito da una relazione nella quale vengono commentati gli scostamenti rilevanti e le logiche che sottendono alle variazioni apportate. Degli esiti del documento di riprevisionsi viene informato il Consiglio di Amministrazione.



Capitolo 6

ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Istituzione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Con delibera del Consiglio di Amministrazione di Terminali Italia del 22.04.2009 è stato istituito l'Organismo di Vigilanza, cui è affidato ai sensi del Decreto il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici della Società, sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

L'Organismo è un organo la cui nomina è di competenza del Consiglio di Amministrazione. È costituito in ottemperanza a quanto indicato dalla Disposizione del Gruppo FS che detta i criteri generali per la nomina degli Organismi di Vigilanza nelle società del Gruppo FS.

A garanzia di indipendenza, esso non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico e può espletare i propri compiti in piena autonomia, in quanto la sua attività non può essere sindacata da alcun altro organo o struttura aziendale.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata dell'incarico, non possono avere poteri decisionali all'interno della Società.

L'Organismo ha un'autonomia di mezzi finanziari che ne garantiscono la piena e continua operatività. A tal fine, il CdA assegna all'Organismo, su proposta del medesimo, i fondi necessari allo svolgimento delle sue attività.

Non possono ricoprire l'incarico di membro dell'OdV e se nominati, decadono dalla carica: (i) l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o il condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi (la sentenza di patteggiamento è da considerarsi equivalente ad una sentenza di condanna); (ii) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società; (iii) soggetti esterni legati alla Società (salvo che per l'espletamento di funzioni di audit e/o di membro del Collegio Sindacale) da interessi o rapporti economici ritenuti rilevanti dal CdA, (anche nei 3 anni precedenti la nomina), o legati per gli stessi motivi a società controllate e/o controllanti; (iv) i membri di Organismi di Vigilanza di società controllate e/o controllanti; (v) coloro che siano stati condannati anche con sentenza non definitiva per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231 del 2001 (il patteggiamento equivale a condanna) o essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive per gli stessi reati; (vi) avere riportato una condanna, anche non



definitiva, alla pena della reclusione per un reato contro il patrimonio, la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, l'ordine pubblico, per un delitto doloso contro la personalità individuale, per un reato societario, tributario o per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (il patteggiamento equivale a una condanna). I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere scelti secondo criteri di competenza e professionalità fra persone con approfondite conoscenze in materia giuridica o economica, ovvero che abbiano maturato una significativa esperienza in materia legale, di audit, di organizzazione aziendale o inerente all'attività svolta dalla Società o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche e finanziarie.

Al fine di garantire l'effettività e la continuità di azione l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi di ogni struttura aziendale e del personale interno, di volta in volta da esso individuato.

L'Organismo di Vigilanza si avvale, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie all'espletamento della funzione di controllo, oltre che dei suddetti collaboratori interni, della struttura di audit della controllante.

Per svolgere al meglio la propria attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza può richiedere direttamente informazioni alla società di revisione della Società e/o alla società incaricata per le verifiche amministrative. Può inoltre richiedere informazioni a soggetti esterni alla Società che abbiano rapporti contrattuali con la stessa, ove ciò sia necessario al fine di completare le verifiche in corso.

L'Organismo di Vigilanza, ove lo ritenga necessario per l'esecuzione dei propri compiti di vigilanza e aggiornamento del Modello, potrà avvalersi, per particolari questioni che richiedano competenze tecnico-specialistiche, di consulenti esterni cui conferisce apposito incarico, nel rispetto delle vigenti procedure aziendali.

A tal fine, l'Amministratore Delegato assicura all'Organismo di Vigilanza la disponibilità delle risorse economiche necessarie all'assolvimento dei propri compiti, secondo le proposte di *budget* e riprevisione proceduralmente regolate. Ove l'Organismo di Vigilanza ritenga insufficienti le risorse messe a sua disposizione, formulerà al Consiglio di Amministrazione una specifica richiesta scritta.

6.2. Durata in carica e sostituzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti nominati devono presentare la dichiarazione di accettazione della nomina con la quale attestano, sotto la propria responsabilità, il possesso dei requisiti di onorabilità richiesti per l'incarico, nonché l'inesistenza di situazioni di conflitto di interessi.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni, indipendentemente dalla durata del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati; sono irrevocabili, salvo giusta causa, ed assicurano la continuità operativa fino alla nomina dei successori.

In caso di impedimento superiore a tre mesi di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri ne danno tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che provvede senza indugio alla nomina di un supplente e, in caso di permanenza dell'impedimento superiore a 5 mesi, alla sua sostituzione.

Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento del membro effettivo, ovvero quando, essendo divenuto tale impedimento definitivo, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nuova nomina.

Il nuovo incaricato resta in carica sino alla data di scadenza dell'incarico del componente dell'Organismo di Vigilanza sostituito.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La perdita dei requisiti di eleggibilità e l'insorgere di una situazione di conflitto di interessi costituiscono motivo di decadenza dalla carica, da accertarsi da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta dal Consiglio di Amministrazione solo per gravi motivi inerenti alla carica e con la maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti. La revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza dipendente della Società non comporta la cessazione automatica del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda il componente dell'Organismo di Vigilanza dipendente di altra società del Gruppo FS, la cessazione del rapporto di lavoro nel periodo di espletamento dell'incarico non avrà effetto sull'incarico di vigilanza.

6.3. Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento delle funzioni ad esso assegnate dalla norma, l'Organismo:



- vigila sull'effettività e adeguatezza del Modello;
- cura il *reporting* all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attività svolta e alle evidenze sul funzionamento e osservanza del Modello.

All'Organismo sono attribuiti i poteri necessari ed utili all'espletamento dei suoi compiti. In particolare, dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e del diritto di accesso alle informazioni e ai dati della Società, nel rispetto delle regole di *governance* e delle normative vigenti, e può:

- emanare disposizioni finalizzate a regolare la propria attività;
- accedere liberamente ad archivi cartacei e/o informatici e ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni, ivi comprese l'individuazione di profili sensibili dei processi aziendali e la verifica dell'effettiva attuazione del Modello;
- accedere liberamente ad uffici, magazzini, impianti, stazioni, scali e altri locali della Società per porre in essere verifiche ed accertamenti;
- avvalersi del supporto di personale interno alla Società e/o di consulenti esterni.

L'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere formalizzata e la relativa documentazione deve essere custodita in modo tale che ne sia assicurata la segretezza.

Le informazioni e segnalazioni indirizzate all'OdV saranno conservate in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

6.4. Obblighi di riservatezza e responsabilità

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere ai propri compiti con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello; assicurano la riservatezza dei dati/documenti di cui vengono in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto.



In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

L'inosservanza dei suddetti obblighi integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili nei confronti della Società solo in caso di dolo o colpa grave (art. 1229 c.c.).

In tali casi, l'azione di risoluzione e/o responsabilità nei confronti di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

6.5. Denuncia di violazioni del Modello

L'Organismo di Vigilanza, ove le ritenga rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01, segnala senza indugio alla competente struttura aziendale le violazioni del Modello rilevate nell'esercizio della propria attività al fine dell'avvio, nei confronti del o dei responsabili, del relativo procedimento sanzionatorio.

Le risultanze dell'attività istruttoria svolta sulle violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello poste in essere dai dipendenti sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Delegato.

Nel caso di eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato o dal Sindaco o dalla società di revisione viene informato l'intero Consiglio di Amministrazione.

Per eventuali violazioni del Modello poste in essere dai membri del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Sindaco Unico.

L'attività istruttoria relativa alle violazioni poste in essere da dipendenti di altra società del Gruppo FS, nell'espletamento in *service* di funzioni relative a Terminali Italia, è comunicata all'Organismo di Vigilanza della società di appartenenza affinché attivi il conseguente procedimento disciplinare.

6.6. Convocazione e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente e, in ogni caso, almeno bimestralmente, su convocazione del Presidente o di chi ne svolge le funzioni.

Per ogni riunione viene redatto il verbale, sottoscritto dai componenti dell'Organismo di Vigilanza presenti e conservato agli atti.



Le decisioni in merito alle eventuali violazioni riscontrate, alle necessità di aggiornamento del Modello, alla stipula di contratti di consulenza e alla richiesta di incremento delle risorse a disposizione dell'Organismo devono essere adottate con la presenza di tutti i componenti.

Qualora uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza ritenga che le attività o le decisioni poste in essere da uno degli altri componenti possano pregiudicare il corretto svolgimento delle attività, può informare l'Amministratore Delegato del proprio dissenso motivato, dandone contestuale evidenza al Sindaco Unico, laddove estraneo alla condotta segnalata.

6.7. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'occorrenza all'Amministratore Delegato e, con apposita relazione annuale, al Consiglio di Amministrazione sugli esiti dell'attività svolta nel periodo in esame.

Annualmente, l'Organismo presenta al Consiglio di Amministrazione il piano delle attività per l'anno successivo.

6.8. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto stesso, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto o avere effetti/ricadute sul sistema di controllo interno predisposto per tutelare l'azienda dal rischio.

I flussi informativi, ordinari o straordinari, possono essere periodici e fisiologici al processo di controllo, in quanto relativi ad attività sensibili, o “*ad hoc*” e relativi a fattispecie indicative di specifici rischi in essere.



Le segnalazioni nei confronti dell'OdV possono essere effettuate non soltanto da membri degli organi della Società, ma anche da dipendenti, collaboratori, fornitori e *partner*. Le segnalazioni possono avere per oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi, comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello ed eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.

Dovranno essere inviate in forma scritta e non anonima all'OdV di Terminali Italia (organismo.vigilanza@terminalitalia.it) che garantirà i segnalanti contro qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto per motivi collegati alla segnalazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone coinvolte. Sul punto si rimanda alle disposizioni in tema di *Whistleblowing* di cui al successivo paragrafo 4.9.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'Organismo garantisce inoltre la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso e l'utilizzazione delle stesse esclusivamente ai fini di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01 e nel rispetto della normativa in materia di protezione di dati personali.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia protezione di dati personali.

Ciascuna struttura aziendale inoltre è tenuta a riferire all'Organismo di Vigilanza in relazione a modifiche eventualmente intervenute nel contesto interno o esterno ed in particolare:

- modifiche organizzative;
- modifiche di *business* e/o esternalizzazioni di attività;
- modifiche procedurali;
- introduzioni, eliminazioni o cambiamenti di processi sensibili;
- certificazioni di sistemi di gestione di processi sensibili.

Le aree aziendali in cui sono individuate attività sensibili sono tenute a fornire periodicamente informazioni e/o documenti all'OdV, secondo modalità e tempistiche prestabilite.

L'Organismo di Vigilanza può assumere, da parte sua, nell'ambito delle diverse aree e processi aziendali, ogni informazione ritenuta utile al fine della vigilanza, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello.

Oltre a dette informative, devono essere trasmessi all'OdV flussi “*ad hoc*” relativi a:



- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello;
- sanzioni irrogate;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

6.9. Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017), avente lo scopo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

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

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

Il Decreto individua, inoltre, come meritevoli di tutela, non solo i soggetti che segnalano condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati



rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o costituire una violazione del Modello ma altresì coloro che segnalano violazioni della normativa nazionale o europea relativa ai settori specificatamente indicati all'art. 2 del D.Lgs. 24/2023.

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

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

Il Gruppo FS mette a disposizione una pluralità di canali di trasmissione delle segnalazioni anche in forma anonima, e auspica che nelle segnalazioni sia esplicitata l'identità del segnalante, di cui è garantita la riservatezza nel rispetto della normativa vigente, in modo da rendere più agevole verificare i fatti segnalati, ed informare la



Persona Segnalante sugli esiti degli accertamenti svolti.

In particolare, sono stati predisposti i seguenti canali di segnalazione:

- piattaforma **informatica**: accessibile dal sito internet di Terminali Italia S.r.l. - www.terminaliitalia.it nella sezione Chi siamo – Governance, o tramite la intranet aziendale nella sezione Gruppo FS – Regole - Gestione delle Segnalazioni – Whistleblowing⁹. Questo canale è da considerarsi preferenziale in quanto maggiormente idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante e adeguate misure di sicurezza delle informazioni;
- posta **ordinaria**: all'indirizzo di Terminali Italia S.r.l., Comitato Etico di Terminali Italia S.r.l. Piazza Croce della Rossa, 1 - 00161 Roma ovvero Organismo di Vigilanza c/o Segreteria Tecnica dell'OdV di Terminali Italia S.r.l. Piazza Croce della Rossa, 1 - 00161 Roma¹⁰;
- posta **elettronica certificata**: all'indirizzo di posta elettronica (organismo.vigilanza@pec.terminaliitalia.it; comitatoetico@pec.terminaliitalia.it);
- verbalmente: mediante dichiarazione rilasciata dal segnalante, in apposita audizione, al Comitato Etico/all'Organismo di Vigilanza di TMI, riportata a verbale e sottoscritta dal segnalante.

6.9.1. Provvedimenti disciplinari e sanzionatori

Qualora a seguito di attività di verifica di segnalazioni condotte ai sensi della “Procedura per la gestione delle segnalazioni” dovessero emergere profili di responsabilità disciplinarmente rilevante a carico di personale della Società, la struttura competente della Società valuterà l'avvio del relativo iter disciplinare ai sensi della vigente normativa in materia. Nell'ambito dei procedimenti disciplinari eventualmente avviati, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, salvo che;

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito risulti fondata in tutto o in parte sulla

⁹ Per l'invio di segnalazioni tramite la piattaforma sono disponibili informazioni e istruzioni sul sito internet e sulla intranet aziendale

¹⁰ Al riguardo, per poter garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, è opportuno che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

- (i) la prima con i dati identificativi del Segnalante;
- (ii) la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “Confidenziale al Comitato Etico/all'Organismo di Vigilanza di Terminali Italia S.r.l.”.



segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa della Persona Coinvolta.

- Parimenti, la struttura competente della Società valuterà l'adozione di misure disciplinari nei confronti di chi:
- ometta volutamente di rilevare o segnalare eventuali violazioni, ovvero ostacoli o tenti di ostacolare l'effettuazione di una segnalazione e/o lo svolgimento degli accertamenti conseguenti alla segnalazione ricevuta;
- adotti, tenti o minacci di adottare provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante in conseguenza della segnalazione, inclusi quelli omissivi, nonché quelli rivolti a terzi connessi al segnalante, quali parenti, colleghi, soggetti giuridici di cui i segnalanti sono proprietari o per cui lavorano, che operano in un contesto lavorativo collegato al Gruppo FS;
- violi l'obbligo di riservatezza relativamente alla identità del segnalante e ai soggetti e/o ai fatti indicati nelle segnalazioni in violazione di quanto previsto dalla legge e/o dalla Procedura;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

A tale ultimo proposito, si segnala che le misure di protezione previste dalla normativa a tutela del segnalante non sono garantite alla Persona Segnalante e a quest'ultima è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Saranno, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare ai sensi del Decreto e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della citata procedura attraverso segnalazioni manifestamente pretestuose e/o compiute al solo scopo di danneggiare la Persona Coinvolta o la Società o altri soggetti e, comunque, ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Procedura.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona Segnalante non deve essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare



solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Ove le violazioni sopra indicate siano imputabili a terzi, sarà valutata l'attivazione delle misure previste nel rapporto contrattuale con il terzo, nonché qualsiasi altra azione a tutela dell'interesse della Società.



Capitolo 7

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

La definizione di un adeguato sistema disciplinare consente di sanzionare la violazione delle procedure interne aziendali e delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, costituisce un aspetto essenziale per l'effettività del Modello.

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

7.1. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure e regole previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

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

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



7.2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle procedure e delle regole comportamentali indicate nel Modello costituiscono illeciti disciplinari. Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel CCNL vigente, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione. In particolare:

- a) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello configuri lieve irregolarità, il lavoratore incorre nel provvedimento del rimprovero verbale o scritto;
- b) in caso di recidiva entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste dalla precedente lettera a), o di più grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, laddove da tale violazione non derivi pregiudizio alla normale attività della Società, il lavoratore incorre nel provvedimento della multa;
- c) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni;
- d) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di maggiore gravità rispetto alle precedenti e sia riconducibile alle fattispecie previste agli artt. 61 e 62 del CCNL, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da cinque a dieci giorni, secondo quanto previsto dai suddetti articoli;
- e) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello configuri mancanza avente gravità equivalente alle infrazioni indicate nell'art. 63 del CCNL, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- f) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.



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

7.3. Sanzioni nei confronti dei componenti il Consiglio di Amministrazione e del Sindaco Unico

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello, da parte di uno o più Amministratori della Società, il Consiglio di Amministrazione, assumerà le iniziative che riterrà più opportune nel rispetto della vigente normativa (art. 2392 c.c.).

In caso di violazione del presente Modello da parte del Sindaco, l'OdV informa il CdA che assumerà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.4. Collaboratori e *partner*

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, *partner* o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.



Capitolo 8

COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE

La Società è consapevole dell'importanza della diffusione e comunicazione del Modello e del Codice Etico, nonché delle attività di formazione e si impegna a dare ampia divulgazione ai principi e alle regole di condotta contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza.

L'OdV monitora le iniziative volte a promuovere la comunicazione, la diffusione e la formazione sul Modello.

8.1. Diffusione

Le competenti funzioni aziendali provvederanno a curare la diffusione del contenuto del Modello e del Codice Etico nei confronti dei destinatari.

I destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza del contenuto del Modello e del Codice Etico, degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con gli stessi, nonché delle modalità attraverso le quali Terminali Italia intende perseguirli, e sono inoltre tenuti ad osservarli ed a contribuire alla loro efficace attuazione.

Ai collaboratori, *business partner*, fornitori e alle controparti delle attività di *business* è garantita la possibilità di accedere e consultare in qualsiasi momento sul sito *internet* di Terminali Italia il Codice Etico e un estratto del Modello.

Inoltre, in merito alla comunicazione verso i soggetti terzi, sono inserite nei contratti tra questi ultimi e la Società apposite “clausole di integrità” volte a garantire il rispetto del Codice Etico, del Modello e della Policy Anticorruzione, per quanto applicabili, con la previsione di rimedi contrattuali che ne sanzionino le violazioni, anche con la risoluzione del contratto nei casi più gravi.

È fatto obbligo a tutti i dipendenti e ai componenti degli Organi Sociali di prendere visione del presente Modello e del Codice Etico pubblicati sui siti *intranet* ed *internet*.

Inoltre, l'edizione aggiornata del Modello è depositata presso gli uffici dell'Organismo di Vigilanza.

In tutti i nuovi contratti di assunzione di Terminali Italia o al momento della nomina quale membri degli Organi Sociali è previsto l'inserimento di un'informativa concernente l'adozione del Modello e del relativo Codice Etico e contenente l'ultima versione adottata da Terminali Italia di tali documenti; sarà inoltre fatta loro



sottoscrivere una dichiarazione specifica attestante l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Codice Etico, del Modello e della Policy Anticorruzione e di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Le procedure interne vigenti sono pubblicate e facilmente accessibili sul sito *intranet* di Terminali Italia e nell'area dedicata alla responsabilità 231 del sito *intranet* di Terminali Italia.

Il sito *intranet* di Terminali Italia, infine, assicura la diffusione di principi e valori nonché delle più importanti evoluzioni di legge, della normativa e dell'organizzazione interna.

8.2. Formazione

Per garantire l'applicazione e l'efficacia del presente Modello, Terminali Italia si impegna a diffondere la corretta conoscenza delle regole di condotta in esso contenute, nonché e promuovere la sensibilizzazione e la formazione del personale, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili delle risorse presenti in azienda e all'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

L'attività di formazione è obbligatoria, capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta ed è finalizzata a far acquisire, consolidare e aggiornare le conoscenze sul Modello e sulle procedure interne.

Terminali Italia propone le iniziative finalizzate al continuo rafforzamento del Modello (es. iniziative formative e di comunicazione), monitorandone l'attuazione e, tramite la competente funzione e struttura, predispone un piano annuale specifico di formazione sul Decreto nell'ambito della definizione del piano formativo di Terminali Italia, sulla base dei fabbisogni formativi raccolti e delle proposte di iniziative formative.

L'attuazione del programma di formazione/informazione è promosso dall'OdV e si realizza in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

In ogni caso, i destinatari del Modello possono rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza per chiarimenti in merito all'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e delle procedure.

Terminali Italia ha adottato una procedura per disciplinare le attività di formazione e addestramento del personale, programmazione e attuazione della stessa.