



**Modello di Organizzazione,
Gestione e di Controllo
ex D. Lgs. n. 231/2001**

Parte Generale

Approvato dal CdA del 18 novembre 2022

Revisioni

- Rev. 0 in vigore dal 23.02.2017 al 13.12.2017
- Rev. 1 in vigore dal 14.12.2017 al 20.10.2019
- Rev. 2 in vigore dal 21.10.2019 al 01.03.2021
- Rev. 3 in vigore dal 02.03.2021 al 17.11.2022

Rev. 4 in vigore dal 18 novembre 2022

Indice

1. Glossario.....	4
2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	6
2.1 Introduzione al D.Lgs. 231/2001	6
2.2 Fattispecie di reato.....	7
2.3 L'apparato sanzionatorio	7
2.4 I Modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti.....	8
2.5 Linee Guida di Confindustria	9
3. Il Modello di Organizzazione e di Gestione di Grandi Stazioni Rail.....	10
3.1 Breve storia della Società.....	10
3.2 Finalità	10
3.3 Elementi del Modello	10
3.4 Destinatari del Modello	11
3.5 Approvazione	11
4. Metodologia per l'elaborazione e l'aggiornamento del Modello di Grandi Stazioni Rail.....	12
4.1 Elaborazione del Modello di Grandi Stazioni Rail	12
4.1.1 "As is Analysis" del sistema organizzativo e identificazione delle aree sensibili alla commissione dei reati.....	12
4.1.2 Progettazione del Modello	12
4.1.3 Predisposizione del Modello	13
4.2 Implementazione del Modello	13
4.3 Aggiornamento.....	13
4.4 Attuazione del Modello.....	14
5. Elementi del Modello.....	15
5.1 Mappatura dei processi e risk assessment	15
5.2 Protocolli procedurali e organizzativi	15
5.3 Codice Etico del Gruppo FS	18
5.4 Codice di Condotta	18
5.5 Sistema Sanzionatorio	19
5.6 Organismo di Vigilanza.....	19
6. Attività di formazione specifica e comunicazione.....	22
7. Allegati.....	22

1. Glossario

Aree Sensibili: sono le aree/processi di Grandi Stazioni Rail S.p.A. nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di Reati;

Codice Etico del Gruppo FS: documento nel quale sono esplicitati i doveri e le responsabilità del Gruppo nei confronti degli stakeholder.

Collaboratori: sono le controparti contrattuali di Grandi Stazioni Rail S.p.A., sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società abbia una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;

Consulenti: sono i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Grandi Stazioni Rail S.p.A. in forza di un contratto di mandato o che svolgono attività di consulenza in base ad altro rapporto contrattuale di collaborazione;

D.Lgs. 231/01 o "Decreto": si intende il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche o integrazioni;

Dipendenti: sono i soggetti che hanno stipulato con Grandi Stazioni Rail un contratto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti;

Ente: soggetto destinatario delle disposizioni del Decreto;

Enti Privati Rilevanti: Enti privati, anche privi di personalità giuridica, che operano in modo indipendente nell'interesse generale e la cui attività professionale/istituzionale si traduce in valutazioni/giudizi/attestazioni che possono incidere sull'attività e/o influenzare l'apprezzamento di Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. (FSI) e/o delle Società del Gruppo FSI dall'esterno, ovvero dal cui mancato svolgimento possa derivare un vantaggio per FS e/o delle Società del Gruppo FSI (per esempio, agenzie di rating, analisti finanziari, organismi di certificazione e di valutazione di conformità, etc.)¹.

FSI: Ferrovie dello Stato Italiane, Holding del Gruppo FSI;

Incaricato di un Pubblico Servizio: l'art. 358 c.p. definisce la persona incaricata di un pubblico servizio come colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio;

Linee Guida Confindustria: è un documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato nel marzo 2014) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01;

Modello: si intende il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D.Lgs. 231/01;

Organi Sociali: sono il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di Grandi Stazioni Rail;

Organismo di Vigilanza (OdV): è l'Organismo di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento;

¹ Cfr. Confindustria 2021: Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo - Case study.

Pubblica Amministrazione (PA): è la Pubblica Amministrazione, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di Pubblico Servizio, italiani ed esteri, intesi nell'accezione più ampia.

Principi e Regole di Condotta: sono i Principi Etici e le Regole di Condotta cui si ispira Grandi Stazioni Rail, definiti nel Codice Etico di Gruppo, nel Codice di Condotta (Allegato 2) e nel capitolo 4 del presente Modello;

Pubblico Ufficiale: l'art. 357 c.p. definisce il pubblico ufficiale come colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;

Reati: sono le fattispecie di reato a cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;

RFI: Rete Ferroviaria Italiana, società del Gruppo FSI controllante di Grandi Stazioni Rail S.p.A. (a partire dal 13/11/2018);

Rischio Accettabile: soglia di rischio che la Società ritiene tollerabile sulla base dell'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che non possa essere aggirato se non intenzionalmente.

SCIGR (sistema di controllo interno e gestione dei rischi): l'insieme di strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volte a consentire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal CdA, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, così come attraverso la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni

Società: Grandi Stazioni Rail;

Soggetti apicali: sono quelle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;

Soggetti subordinati: sono quelle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

2.1 Introduzione al D.Lgs. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi derivanti dalla commissione dei reati.

Il D.Lgs. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli “Ente/Enti”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo Decreto.

Le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica e non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 2 e art. 3 del D.Lgs. 231/2001).

L’art. 5 del D.Lgs. 231/2001 prevede che la Società sia responsabile per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o da unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società²;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei citati soggetti³.

La Società, in accordo con quanto previsto dall’art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, **è esente da responsabilità** per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale se dimostra:

- di avere adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di avere affidato ad un Organismo dell’Ente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei suddetti modelli;
- che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti;
- che non vi sia stato, altresì, omesso o insufficiente controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Anche nel caso di reati commessi dai soggetti sottoposti all’altrui direzione l’esclusione della responsabilità dell’ente è subordinata all’adozione e all’efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7 D.Lgs. 231/2001).

² A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l’amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione

³ Devono considerarsi “sottoposti” agli apicali tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l’ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall’art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionali.

2.2 Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. 231/2001, l'Ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli art. 24 e seguenti del D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.

L'elenco completo dei suddetti reati è riportato nell'Allegato 1 del presente Modello.

A prescindere dall'eventuale responsabilità amministrativa dell'Ente, chiunque commetta uno dei reati sopra indicati sarà personalmente e penalmente responsabile per la condotta illecita che ha posto in essere.

2.3 L'apparato sanzionatorio

L'impianto sanzionatorio a carico della Società e contemplato dal decreto include:

- sanzioni pecuniarie;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- sanzioni interdittive;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono sempre applicate, unitamente alla confisca, all'ente del quale sia stata accertata la responsabilità amministrativa.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Si ricorda che l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni sono inoltre comminate nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione dei reati. In particolare, il decreto prevede:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni per un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001). Può inoltre disporre altresì la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le misure interdittive non si applicano nell'ipotesi di commissione dei reati societari di cui all'art. 25ter, dei reati di abuso di mercato di cui all'art. 25sexies del decreto e del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Nel caso in cui l'ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività ovvero, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione, il giudice in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva dell'attività, dispone la prosecuzione della stessa da parte di un commissario (art. 15).

Le misure interdittive sono applicabili anche in via cautelare - ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente e il pericolo di reiterazione del reato - sin dalla fase delle indagini preliminari. In conclusione, la commissione di un reato nel contesto societario può comportare oggi non soltanto la punibilità della persona fisica che lo ha commesso, ma anche la condanna - cui può conseguire l'applicazione di gravose sanzioni - della Società che ne abbia ricavato un qualche vantaggio o che avesse un interesse alla sua realizzazione.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

2.4 I Modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce "valore esimente" al Modello di organizzazione, gestione e controllo se ritenuto idoneo dall'Autorità giudiziaria procedente.

Fatta salva l'ipotesi in cui il reato sia stato realizzato nell'interesse esclusivo del soggetto agente o di un terzo (art. 5 co. 2), in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non incorre in responsabilità se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

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

L'Ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa."

Con particolare riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25septies, introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123), è prevista la punibilità dell'ente, anche con sanzioni interdittive, per delitti perseguibili a titolo colposo, senza quindi la sussistenza del dolo, inteso come coscienza e volontarietà dell'azione criminosa.

Pertanto, qualsiasi violazione delle norme in tema di sicurezza e salute sul lavoro, commessa a vantaggio dell'ente, che comporti in concreto un infortunio grave, può comportare l'applicazione delle sanzioni alla società.

Per tali delitti la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) che viola il modello organizzativo di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito Organismo a ciò deputato.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o di vigilanza alla cui osservanza l'Ente è tenuto.

Per ciò che concerne, infine, i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere dai soggetti in posizione apicale e da quelli sottoposti alla loro direzione e/o vigilanza, l'art. 6, comma 2, del citato Decreto evidenzia le caratteristiche principali e le esigenze a cui gli stessi devono rispondere:

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

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati secondo quanto previsto dal comma 3 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e garantendo le esigenze sopra evidenziate, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

2.5 Linee Guida di Confindustria

Per agevolare gli enti nella definizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, il decreto dispone che possano essere utilizzati - come punti di riferimento - i codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, che valuta la loro idoneità. Nella predisposizione del Modello, Grandi Stazioni Rail ha tenuto conto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi espressi da Confindustria (associazione di categoria a cui appartiene il Gruppo FS) nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" riferite ai reati contro la Pubblica Amministrazione e nell'appendice integrativa dedicata ai reati societari.

Nelle Linee Guida sono tracciati gli elementi costitutivi di un idoneo modello organizzativo di prevenzione e sono definiti i principi di controllo fondamentali che devono caratterizzarlo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione/transazione/azione;
- separazione di funzioni con i relativi corollari:
 - delimitazione dei poteri conferiti;
 - chiara definizione dei poteri e delle responsabilità attribuite e conoscenza degli stessi all'interno dell'organizzazione;
 - sistema autorizzativo coerente con le responsabilità assegnate;
 - documentabilità dei controlli.

3. Il Modello di Organizzazione e di Gestione di Grandi Stazioni Rail

3.1 Breve storia della Società

Grandi Stazioni Rail S.p.A. (già Grandi Stazioni) è la Società del Gruppo FSI che gestisce, riqualifica e valorizza i complessi di stazione e le infrastrutture nodali di trasporto. La mission della Società è riqualificare le aree interne ed esterne dei complessi immobiliari del network, trasformando le stazioni in imprese ad elevato potenziale economico, in grado di offrire nuovi business e servizi di qualità, valorizzando e reinventando lo spazio pubblico e trasformando i complessi immobiliari delle grandi stazioni in “piazze urbane”.

La Società opera sulla base di una prima convenzione sottoscritta con Ferrovie dello Stato Italiane, Rete Ferroviaria Italiana e FS Sistemi Urbani con la quale sono stati affidati a Grandi Stazioni Rail la realizzazione degli interventi di manutenzione straordinaria; la gestione, l'utilizzazione e lo sfruttamento degli spazi Rail; la gestione degli appalti nonché la conduzione e la manutenzione ordinaria dei complessi immobiliari delle stazioni di Roma Termini, Milano Centrale, Torino Porta Nuova, Firenze Santa Maria Novella, Bologna Centrale, Napoli Centrale, Napoli Piazza Garibaldi, Venezia Mestre e Santa Lucia, Verona Porta Nuova, Genova Piazza Principe e Brignole, Palermo Centrale e Bari Centrale. Una seconda convenzione è stata stipulata, inoltre, con Rete Ferroviaria Italiana per la gestione, l'utilizzazione e lo sfruttamento degli spazi Rail nonché la gestione funzionale, la conduzione e la manutenzione ordinaria del Complesso Immobiliare della stazione di Roma Tiburtina.

La durata di tali atti è stabilita fino al 1.4.2040 per la prima convenzione, e fino al 24.03.2046 per la seconda.

L'intero pacchetto azionario, a partire dal 13 novembre 2018, è stato trasferito da FSI a Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.

3.2 Finalità

Grandi Stazioni Rail ha statuito di adottare il presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “Modello”) con lo scopo di:

- promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione del proprio business;
- introdurre un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre i principi di controllo;
- introdurre un Sistema Sanzionatorio idoneo a disciplinare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello;
- istituire un Organismo di Vigilanza (anche “OdV”) con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

3.3 Elementi del Modello

Il Modello di Grandi Stazioni Rail si compone di una Parte Generale e di una Parte speciale.

Nella **Parte Generale** sono riportati i principi del D.lgs. 231/2001, la Metodologia seguita nella predisposizione del Modello stesso, la descrizione dei singoli “Elementi” del Modello, nonché la descrizione delle attività di formazione specifica e comunicazione. Sono Allegati alla Parte Generale:

1. L'elencazione dei reati richiamati dal Decreto;
2. Il Codice di Condotta adottato dalla Società;
3. Il Sistema Sanzionatorio;
4. Lo Statuto dell'OdV.

La **Parte Speciale** è suddivisa in tre distinte Sezioni:

Sez. I: contiene l'indicazione delle astratte modalità di realizzazione dei reati previsti dal Decreto;

Sez. II: riporta la "Mappatura" delle attività a rischio per singolo processo;

Sez. III: dedicata alla descrizione dei Protocolli a presidio delle attività a rischio individuate.

Le procedure operative, richiamate nella "Mappatura" o nei "Protocolli", e il Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane non sono allegati al presente Modello ma ne costituiscono parte integrante.

3.4 Destinatari del Modello

Le regole e i principi del presente Modello devono essere recepiti e rispettati da tutti i seguenti soggetti: Amministratori, Sindaci, Membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori, Procuratori, Terzi in genere, che operano per conto della Società in Italia e all'estero nell'ambito delle attività emerse come potenzialmente a rischio di reato ex D.Lgs. n. 231/2001.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

3.5 Approvazione

L'approvazione del Modello, ed ogni successiva modifica, costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione di Grandi Stazioni Rail e deve essere adottato ed efficacemente attuato dall'Organo Dirigente, in conformità al disposto dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l'adozione del MOGC ex D.Lgs. 231/01 nel novembre 2004 e successivamente ne ha curato il costante aggiornamento.

4. Metodologia per l'elaborazione e l'aggiornamento del Modello di Grandi Stazioni Rail

4.1 Elaborazione del Modello di Grandi Stazioni Rail

4.1.1 "As is Analysis" del sistema organizzativo e identificazione delle aree sensibili alla commissione dei reati

Al fine di costruire un Modello aderente alla realtà aziendale di Grandi Stazioni Rail, la realizzazione dello stesso è stata preceduta da un'accurata analisi orientata all'individuazione delle principali attività nel cui ambito possono essere commessi i reati. L'analisi della struttura organizzativa, del mansionario della Società e delle procedure esistenti ha consentito di realizzare una mappatura preliminare delle aree aziendali potenzialmente esposte ai rischi ex D.Lgs. 231/2001.

La stessa è stata successivamente rivista e aggiornata con l'ausilio di tecniche più specifiche e approfondite, con l'obiettivo di individuare eventuali ulteriori attività non emerse dalla mappatura preliminare e di analizzare lo stato attuale "as is analysis" del sistema organizzativo aziendale e il sistema dei controlli esistenti.

Le interviste sono state realizzate con tutti i responsabili delle Strutture aziendali, e con il personale indicato da questi ultimi, in relazione alla tipologia di attività svolta e alla frequenza dei contatti con la Pubblica Amministrazione. Le interviste hanno consentito, da un lato, l'identificazione di tutte le attività aziendali esposte a rischio-reato e delle ipotesi di reato astrattamente configurabili in relazione alle citate attività e, dall'altro, l'identificazione degli strumenti organizzativi e di controllo aziendali in tema di:

- Leadership e Governance, con riferimento alle modalità di attribuzione delle competenze degli organi interessati alla gestione dei sistemi di controllo interno;
- Standards di Comportamento, con riferimento ai sistemi organizzativi esistenti, sia sotto il profilo di codici di condotta adottati sia sotto il profilo procedurale;
- Informazione, Reporting e Comunicazione, con riferimento al sistema di comunicazione interna e al sistema di reporting;
- Formazione e Sviluppo, relativamente alle procedure utilizzate per la formazione del personale;
- Valutazione delle Performance del Personale, con particolare riferimento alle procedure per la gestione delle risorse umane e agli aspetti qualificanti in chiave di prevenzione degli illeciti (es. sistemi di incentivazione);
- Controllo & Monitoraggio, con riferimento alle procedure esistenti per le attività di controllo;
- Sistemi sanzionatori, con riferimento all'esistenza di specifici sistemi disciplinari finalizzati a sanzionare il mancato rispetto di regole e principi cui la Società si ispira, con riferimento al loro livello di proceduralizzazione, applicazione, conoscenza, comunicazione, efficacia e aggiornamento.

4.1.2 Progettazione del Modello

A seguito dell'individuazione dei processi "a rischio", sono state analizzate le procedure organizzative esistenti, al fine di valutare la concreta idoneità delle stesse a prevenire la commissione dei reati.

Tale valutazione è stata effettuata considerando il concetto di "rischio accettabile" implementando pertanto, in modo efficace, un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente per eludere fraudolentemente il modello ed i controlli adottati dalla Società.

Tale analisi ha portato all'integrazione e/o alla modifica, ove necessario, delle procedure esistenti e all'elaborazione di nuove procedure e /o specifici protocolli, in caso di individuazione di attività e processi "a rischio" non disciplinati e regolamentati da "specifici protocolli diretti a

programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

In tale fase è stato altresì progettato:

- un Codice di Condotta, avente lo scopo di introdurre e rendere vincolanti in Grandi Stazioni Rail le regole di comportamento rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e del rispetto del presente Modello, e di individuare le sanzioni applicabili dalla Società in caso di violazioni dei principi e delle regole aziendali;
- un Sistema Sanzionatorio, avente come obiettivo l'individuazione delle conseguenze, sul piano disciplinare, delle violazioni dei principi, delle regole e delle procedure/ protocolli previsti nel Modello da parte di tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i sindaci, i membri dell'Organismo di Vigilanza, i consulenti, i collaboratori, i terzi in genere nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi (c.d. destinatari).

4.1.3 Predisposizione del Modello

Tale fase è consistita nell'effettiva predisposizione e/o adattamento degli elementi che compongono il Modello e in particolare:

- nell'elaborazione delle procedure/protocolli mancanti e/o eventuale integrazione di quelli esistenti;
- nell'elaborazione del Codice di Condotta e del Sistema Sanzionatorio;
- nella strutturazione dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla definizione dei poteri, compiti e responsabilità da attribuire allo stesso e ai suoi rapporti con le strutture aziendali;
- nella redazione del presente Modello Organizzativo;
- nella progettazione delle iniziative in tema di formazione etica.

Alla conclusione di ogni fase di elaborazione del Modello sono stati organizzati incontri con i Responsabili delle Strutture aziendali e con l'Amministratore Delegato, al fine di illustrare l'avanzamento del progetto di adeguamento della Società alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e di dividerne i principali contenuti.

4.2 Implementazione del Modello

La fase di implementazione del modello consiste nella formale adozione dello stesso nella realtà aziendale e pertanto:

- formale approvazione in Consiglio di Amministrazione;
- definitiva attuazione degli elementi di cui si compone (Protocolli procedurali e organizzativi, Codice di Condotta, Sistema Sanzionatorio, Organismo di Vigilanza);
- attività di formazione specifica a tutti i Responsabili delle Strutture aziendali e al personale aziendale che opera nelle aree potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto;
- determinazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, attraverso l'implementazione di idonei canali informativi e di coordinamento.

4.3 Aggiornamento

In conformità a quanto previsto dall' art. 7, comma 4 del citato Decreto, il Modello di Grandi Stazioni Rail deve essere aggiornato ed integrato qualora si verificano:

- significative violazioni delle prescrizioni;
- mutamenti nell'organizzazione e/o nell'attività della società;
- aggiornamenti normativi e giurisprudenziali che estendono le fattispecie di reato previste dal Decreto. In tal caso, infatti, è opportuno valutare se i nuovi reati introdotti possano potenzialmente essere commessi nello svolgimento delle attività aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare le successive/eventuali modifiche ed integrazioni del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto e alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

Le modifiche ordinarie dei processi, delle procedure organizzative e dei protocolli a presidio delle attività a rischio, nonché le mere modifiche formali al Modello sono demandate all'approvazione dell'Amministratore Delegato.

4.4 Attuazione del Modello

L'Amministratore Delegato provvede all'attuazione del Modello mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, l'Amministratore Delegato si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

La vigilanza sull'adeguatezza e sull'attuazione del Modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è garantita dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo affidatigli.

In ogni caso, la Società ribadisce che la corretta attuazione e il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali, tra cui le regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo di tutto il personale della Società e, in particolare, di ciascun Responsabile di Struttura cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

5. Elementi del Modello

5.1 Mappatura dei processi e risk assessment

L'art. 6, comma 2°, lett. a) del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'individuazione degli ambiti in cui possono astrattamente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione.

La "Mappatura delle aree a rischio" costituisce il presupposto fondamentale del presente Modello, determinandone l'ambito di efficacia e di operatività e deve essere aggiornata ad opera dell'Organismo di Vigilanza ogni qual volta incorrano modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (es.: *costituzione/modifica di unità organizzative, avvio di nuove attività o modifica di quelle in essere*), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (es.: *introduzione di nuove fattispecie di reato nel Decreto*).

Il Modello organizzativo, nella sua versione attualmente vigente, contiene la "Mappatura" dei seguenti processi a rischio:

- OMISSIS -

Hanno costituito oggetto di "Mappatura" anche le c.d. "attività strumentali", ovvero quelle attività che non presentano un diretto rischio di rilevanza penale ai fini dell'applicazione del D.lgs. 231/2001, ma che possono rappresentare lo "strumento" attraverso il quale commettere uno degli illeciti rilevanti ai sensi e per gli effetti del citato Decreto e le attività a rischio per il vertice aziendale, rispetto alle quali il Decreto prevede un'inversione dell'onere della prova, ovvero, è la Società a dover dimostrare l'elusione fraudolenta del modello.

5.2 Protocolli procedurali e organizzativi

Al fine di monitorare i processi di cui sopra sono state individuate e, ove necessario, implementate, le opportune misure organizzative e procedurali idonee a disciplinare l'assunzione delle decisioni aziendali nelle aree "a rischio", con riferimento al sistema di procure e deleghe adottato dalla società, al sistema normativo-procedurale interno e alla struttura organizzativa.

In particolare, le componenti del sistema di controllo aziendale che garantiscono l'efficacia del Modello di Grandi Stazioni Rail sono:

- sistemi chiari e definiti di attribuzione e limitazione dei poteri, compiti, ruoli e responsabilità, per ogni soggetto che opera nelle aree "a rischio";

- protocolli procedurali scritti, adeguati, recenti o comunque aggiornati e realmente applicati, tali da regolamentare lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni punti di controllo e verifiche da parte degli Organi preposti;
- adeguata segregazione dei compiti e delle funzioni nei processi "a rischio", allo scopo di garantire la separazione dei poteri dei singoli soggetti nell'ambito di uno stesso processo, con particolare riferimento alle attività di autorizzazione, esecuzione, pagamento, archiviazione e controllo. La segregazione di funzioni riduce, infatti, il rischio di errori, limita le opportunità di intenzionali irregolarità perpetrate da parte del personale ed è pertanto elemento fondamentale di un sistema di controllo interno adeguato;
- principi etici di comportamento chiari, conosciuti e accettati in tutti gli ambiti aziendali, con particolare riferimento ai reati previsti dal citato Decreto;
- sistemi organizzativi chiari e formalizzati in grado di assicurare trasparenza sulle linee di dipendenza gerarchica, sulle attribuzioni di responsabilità e sulle descrizioni dei compiti;
- sistemi di controllo di gestione in grado di evidenziare eventuali criticità;
- adeguati strumenti di comunicazione interna e di diffusione delle informazioni;
- adeguati sistemi e strumenti di formazione del personale.

Con riferimento al sistema procedurale sopra menzionato, si evidenziano di seguito le procedure operative (PO), le procedure amministrativo contabili (PAC) e i diagrammi di flusso adottati da Grandi Stazioni Rail, che attualmente disciplinano e regolamentano i processi di cui al paragrafo 4.1:

1) Procedure Operative (PO):

- OMISSIS -

- OMISSIS -

2) Procedure Amministrativo contabili (PAC):

- OMISSIS -

Infine, sono stati elaborati specifici "Protocolli" a presidio della attività a rischio individuate che integrano, laddove esistenti, le procedure già in essere. In particolare, i Protocolli elaborati e contenuti nella Sez. III della Parte speciale sono:

- OMISSIS -

Con riferimento alla struttura organizzativa, al fine di limitare il rischio di incorrere in violazioni di norme nazionali o internazionali, ovvero di autoregolamentazione (es. statuti, codici di condotta, codici di autodisciplina) e di prevenire altresì le conseguenti possibili sanzioni, la Società ha istituito una struttura aziendale di Compliance, volta a consentire alla Società di operare in regime di correttezza operativa e gestionale tale da evitare il verificarsi di comportamenti sanzionabili in determinati ambiti.

Inoltre, la struttura Legale, Societario e Compliance deve assicurare l'attività di gestione del Risk Management, volta ad identificare, classificare, misurare, valutare e monitorare continuamente i rischi aziendali in un'ottica di creazione di valore e di diffusione di una cultura orientata al rafforzamento dei controlli.

Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Il Decreto, all'art. 6, comma 2, lett. c), dispone che il Modello deve "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati".

La verifica effettuata sui processi aziendali ha evidenziato l'esistenza di un sistema di gestione e di controllo complessivamente idoneo ad assicurare una corretta utilizzazione delle risorse finanziarie della Società.

Come sopra evidenziato, la Società dispone di procedure che disciplinano l'attività di budget, l'acquisizione dei finanziamenti, la gestione della tesoreria, l'attività di formazione del bilancio e la gestione dei pagamenti.

La gestione dei dati è supportata da adeguati e specifici sistemi informativi che ne garantiscono la corretta registrazione, l'evidenza documentale, la rintracciabilità e la verificabilità in ogni tempo.

Inoltre, la Società adotta un sistema di autorizzazione ai pagamenti che garantisce un'adeguata segregazione dei compiti e delle funzioni, allo scopo di garantire la separazione delle responsabilità dei singoli soggetti nell'ambito del processo di gestione delle risorse finanziarie. In particolare, il pagamento è consequenziale all'emissione di un'autorizzazione tecnica della Struttura richiedente il servizio attestante l'effettiva esecuzione della prestazione da parte del fornitore (entrata merci); le suddette attività non possono essere rilasciate dalla stessa Struttura.

È infine vigente un sistema di procure che definisce e dettaglia le attività che possono essere attuate dal Responsabile della Struttura e dai suoi collaboratori.

L'importanza di una corretta gestione amministrativa e finanziaria viene richiamata anche nei principi e nelle regole di comportamento del Codice di Condotta, che hanno, tra le altre, la finalità di prevenire la commissione degli illeciti societari.

5.3 Codice Etico del Gruppo FS

Il Codice Etico è elemento costitutivo del Modello e, più in generale, del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato dalla Società.

Lo stesso è la base dei valori comuni del Gruppo FS e rappresenta il testo minimo e non derogabile che deve guidare i comportamenti delle risorse e degli stakeholder.

Il Codice è adottato dalle Società del Gruppo con delibera dei rispettivi Consigli di Amministrazione e si applica in qualsiasi Paese ove il Gruppo opera e a qualsiasi livello dell'Organizzazione.

I valori e gli standard di comportamento contenuti nel Codice riflettono l'impegno del Gruppo a far sì che tutte le persone, interne o esterne, agiscano sempre nel massimo rispetto della Legge e dei principi etici.

Il Codice è pensato per aiutare tutte le Società del Gruppo ad operare nel modo più corretto e a prendere le giuste decisioni.

Ciascuna Società del Gruppo, pertanto, promuove al proprio interno e tra i suoi dipendenti il Codice Etico, i principi ed i comportamenti in esso contenuti.

5.4 Codice di Condotta

Al fine di redigere un modello di organizzazione, di gestione e di controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti, si è ritenuto opportuno introdurre e rendere vincolanti nella Società i principi e le regole di comportamento rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001. A tal fine è stato elaborato un Codice di Condotta che disciplina, tra le altre, tutte le attività non regolamentabili con specifiche procedure, in quanto caratterizzate da contatti non prevedibili o comunque non sempre riconducibili a schemi e regolamenti generali e individua le sanzioni applicabili dalla Società in caso di violazioni dei principi e delle regole aziendali.

In particolare, il Codice è mirato a raccomandare e promuovere l'adozione delle misure previste nel Modello Organizzativo adottato e a vietare i comportamenti non conformi allo stesso, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 e s.m.e.i.

Il Codice di Condotta disciplina comportamenti e regole necessarie per la prevenzione dei suddetti reati ed evidenzia sostanzialmente tre tipologie di principi/regole di condotta:

- i principi di riferimento a cui la Società si ispira;
- le "Regole di condotta principali", la cui violazione in generale, in considerazione dell'importanza delle regole e dell'eventuale gravità in caso di inosservanza, comporta il licenziamento;

- le “Altre regole di condotta”, la cui violazione presuppone l’applicazione di sanzioni conservative, ovvero del licenziamento quando, per la gravità del comportamento, nessuna altra sanzione risulti adeguata.

Tale Codice, pur non essendo espressamente previsto dal sistema delineato nel Decreto, costituisce un importante strumento di “governance” la cui efficacia è generalmente riconosciuta ed è rivolto agli Amministratori, ai Sindaci, ai membri dell’Organismo di Vigilanza, ai Dipendenti, ai Consulenti, ai Collaboratori, ai Procuratori e ai Terzi in genere che operano per conto della Società in Italia e all’estero.

Il Codice di Condotta di Grandi Stazioni Rail è riportato nell’Allegato 2 del presente Modello – Parte Generale

5.5 Sistema Sanzionatorio

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono che gli enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa introdotta dal citato Decreto qualora la Società abbia adottato un Modello correlato con un sistema di sanzioni “disciplinari” da applicare in caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Il Sistema Sanzionatorio di Grandi Stazioni Rail ha lo scopo di rendere precettivi tutti i principi, le regole e i protocolli/procedure previsti dal Modello stesso nonché i principi contenuti nel Codice di Condotta, evidenziando l’intero sistema di sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle stesse.

L’applicazione delle sanzioni previste avviene sulla base dell’inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Il Sistema Sanzionatorio, infatti, prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di categoria (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi).

Le regole e le sanzioni richiamate, pertanto, integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall’esito di eventuali procedimenti penali pendenti.

Sono soggetti al Sistema Sanzionatorio gli Amministratori, i Sindaci, i membri dell’Organismo di Vigilanza, i Dipendenti (dirigenti, quadri e impiegati), i Consulenti, i Collaboratori, i Procuratori e i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Il Sistema Sanzionatorio di Grandi Stazioni Rail è riportato nell’Allegato 3 del presente Modello – Parte Generale.

5.6 Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza è l’organo preposto a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento; a tal fine esso è dotato di poteri di iniziativa e di controllo.

L’Organismo di Vigilanza deve avere i seguenti requisiti:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità e di onorabilità;
- avere un canale di comunicazione con il Consiglio di Amministrazione.

In attuazione alle disposizioni contenute nel Decreto e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza di Grandi Stazioni Rail è un organo collegiale composto da 3 membri effettivi di cui 2 esterni e 1 interno alla Società.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni, decorrenti dalla data di nomina; l'incarico è rinnovabile, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono prevalentemente quelli di:

- vigilare sull'effettività del Modello;
- verificare l'adeguatezza del Modello, valutando l'idoneità dello stesso a prevenire i reati;
- appurare nel tempo il perdurare dei suddetti requisiti del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello.

All'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo. Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni evidenziate nel Protocollo "Flussi Informativi Organismo di Vigilanza" e negli altri Protocolli contenuti nella Sez. III della Parte speciale ("Regole di comportamento nei rapporti con i terzi"; Protocollo "Gestione dei rapporti con la PA"; Protocollo integrato "Sicurezza, salute ed igiene dei luoghi di lavoro", Protocollo integrato "Sicurezza informatica", Protocollo "Gestione attività amministrative, contabili e finanziarie" e Protocollo "Reati Tributari").

L'Organismo di Vigilanza è destinatario anche delle segnalazioni aventi ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello, ossia l'adeguatezza dei principi del Codice di Condotta e delle procedure aziendali.

Tutte le informazioni sopra indicate devono essere effettuate in forma scritta (anche mediante e-mail). L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione – diretta o indiretta - o penalizzazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge, la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Al riguardo il sistema disciplinare prevede sanzioni applicabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua, con dolo o con colpa grave, segnalazioni infondate.

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

- piattaforma informatica: accessibile dal sito internet di GSRail SpA - www.grandistazioni.it - o tramite la intranet di Gruppo;

- un indirizzo di posta elettronica (organismodivigilanza@grandistazioni.it) a cui hanno accesso i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- un indirizzo di posta per le comunicazioni in formato cartaceo:
Grandi Stazioni Rail S.p.A.
Organismo di Vigilanza c/o Audit
RISERVATA
Via G. Giolitti, 34 – 00185 Roma
- tramite fax al n. 06.47841462

Le informazioni anonime verranno prese in considerazione solo se aventi ad oggetto comportamenti gravi e rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, a sua volta, provvederà a rendicontare, secondo la periodicità indicata nello Statuto, i risultati dell'attività svolta all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Lo Statuto che disciplina compiti, poteri e doveri informativi dell'Organismo di Vigilanza è riportato nell'Allegato 4 del presente Modello – Parte Generale.

6. Attività di formazione specifica e comunicazione

L'attività di formazione è orientata alla costante diffusione e informazione in azienda dei principi e dei valori contenuti nel Modello.

Sono infatti previsti corsi di formazione per tutti i Responsabili di Struttura e per tutti coloro che svolgono attività "a rischio", ex D.Lgs. 231/2001, finalizzati ad una maggiore conoscenza della disciplina prevista dal Decreto, dei reati da questo richiamati e dei temi etico-deontologici oggetto del presente Modello.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro è previsto che i lavoratori ricevano inoltre, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie e di nuove sostanze e preparati pericolosi, una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al ruolo organizzativo e alle proprie mansioni, in accordo con quanto previsto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il Modello, formalmente approvato, è pubblicato sulla intranet aziendale, al fine di garantirne la divulgazione e la condivisione costante degli eventuali aggiornamenti necessari, in considerazione di possibili variazioni organizzative, strutturali e strategiche della Società. La pubblicazione del Modello sulla intranet aziendale e le eventuali modifiche/aggiornamenti dello stesso sono comunicati tempestivamente a tutti i dipendenti con Disposizione Organizzativa dell'Amministratore Delegato.

GS Rail S.p.A. prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture) (di seguito, per brevità, i "Terzi").

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di GS Rail S.p.A, di cui gli stessi si impegnano ad attenersi rigorosamente alle norme contenute nel Codice di Condotta approvato dal Consiglio di Amministrazione di GS Rail, quale parte integrante del Modello.

7. Allegati

Allegato 1 - Tipologie di Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

Allegato 2 - Codice di Condotta

Allegato 3 - Sistema Sanzionatorio

Allegato 4 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza