

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



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO *ex D. LGS. 231/01* DI
TRENORD S.R.L.**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27/09/2012 e aggiornato al 19 ottobre 2023

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE
Prima approvazione	27 settembre 2012
Primo aggiornamento	29 dicembre 2014
Secondo aggiornamento	22 febbraio 2017
Terzo aggiornamento	8 aprile 2019
Quarto aggiornamento	14 settembre 2020
Quinto aggiornamento	20 febbraio 2023
Sesto aggiornamento	19 ottobre 2023

TRENORD S.R.L.

SEDE LEGALE IN MILANO, PIAZZALE LUIGI CADORNA, 14 - 20123

ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE DI MILANO AL N. 06705490966

Sommario

PARTE GENERALE	4
1. Il Decreto Legislativo 231/01	5
1.1 Responsabilità Amministrativa degli Enti	5
1.2 I reati previsti dal Decreto	7
1.3 Le sanzioni previste dal Decreto.....	8
1.4 I reati commessi all'estero	9
1.5 Condizione esimente dalla responsabilità amministrativa	10
1.6 Le Linee Guida di Confindustria.....	11
2. Caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	12
2.1 Ambito di attività di Trenord	12
2.2 Metodologia di predisposizione del Modello di Trenord.....	12
2.3 Finalità del modello ed elementi costitutivi	13
2.4 I Destinatari del Modello	14
2.5 Il Codice Etico	15
2.6 Struttura del Modello	15
2.7 Approvazione, modifica ed integrazione del Modello.....	16
3. Il Sistema di Controllo Interno	17
4. [...]	28
5. Le procedure a presidio delle attività a rischio	28
5.1 Politica Anticorruzione di Trenord	29
5.2 Sistema di Gestione Integrato (SGI)	30
5.2.1 Struttura e caratteristiche del SGI	30
5.2.2 Sistema organizzativo.....	30
5.2.3 Sistema di Gestione della Sicurezza (SGS) di esercizio.....	30
5.2.4. Documentazione aziendale	31
6. Diffusione del Modello e formazione delle risorse	31
7. Organismo di Vigilanza (OdV)	33
7.1 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	33
7.2 Nomina OdV, decadenza dell'incarico e comunicazioni	36



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

7.3	Attività di reporting dell’OdV.....	38
7.3.1	Obbligo di informazione nei confronti dell’OdV	38
7.3.2	Sistema di segnalazione delle violazioni di Trenord	41
8.	Sistema Sanzionatorio	41
8.1	Soggetti destinatari Gli amministratori	42
8.2	Le condotte rilevanti	43
8.3	Le sanzioni	44
8.4	Sanzioni nei confronti del personale dipendente, esclusi i dirigenti	45
8.5	Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	47
8.6	Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza	47
8.7	Misure nei confronti degli amministratori.....	47
8.8	Misure nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (“Whistleblowing”)	48
8.9	Misure nei confronti dei soggetti esterni aventi rapporti contrattuali / commerciali.....	48
	PARTI SPECIALI	49



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

- PARTE GENERALE -

1. Il Decreto Legislativo 231/01

1.1 Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (qui di seguito denominato il “Decreto”), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti, per illeciti amministrativi dipendenti da reato¹.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il Decreto costituisce un intervento di grande portata normativa e culturale in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell’Ente a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

Le disposizioni contenute nel Decreto ai sensi dell’articolo 1, comma 2, si applicano ai seguenti “Soggetti”:

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità è attribuibile all’Ente ove i reati, indicati dal Decreto, siano stati commessi da soggetti

¹ La disciplina è stata elaborata su impulso dell’Unione Europea e dell’OCSE che hanno emanato da tempo convenzioni in tema di lotta alla corruzione. Il Legislatore italiano, con l’art. 11 della Legge delega n. 300/2000 e il D. Lgs. n. 231/2001, ha attuato la tutela internazionale per la lotta alla criminalità economica che vede l’Ente quale garante di interessi economici nei confronti dell’ordinamento statale e comunitario.

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

legati a vario titolo all'Ente stesso.

L'art. 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- a) i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (c.d. "*soggetti apicali*");
- b) i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (c.d. "*soggetti subordinati*").

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale**, l'imputabilità all'ente è presunta. L'ente dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omissso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato anche "OdV"), all'uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata**, l'onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'autorità giudiziaria secondo la regola ordinaria che caratterizza il processo penale. L'ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è comunque esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a prevenire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

È opportuno precisare che l'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il Modello Organizzativo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati cui si applica la normativa 231;
- 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 dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul

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

funzionamento e l'osservanza del Modello;

- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso:

1. *Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);*
2. *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);*
3. *Delitti di criminalità organizzata (art. 24 -ter);*
4. *Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);*
5. *Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);*
6. *Reati societari (art. 25-ter);*
7. *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 -quater);*
8. *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25—quater. 1);*
9. *Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 e con il D. Lgs. 39/2014 (art. 25 -quinquies);*
10. *Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25-sexies);*
11. *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);*
12. *Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006;*
13. *Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);*

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

14. *Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D. Lgs. 231/2007, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);*
15. *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-novies);*
16. *Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies);*
17. *Reati ambientali, 2001 (art. 25 undecies);*
18. *Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art 25- duodecies);*
19. *Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);*
20. *Reati tributari (art. 25- quinquiesdecies);*
21. *Contrabbando (art. 25- sexiesdecies);*
22. *Reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies).*

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/01, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

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

- divieto di contrattare con la PA;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/01 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

1.4 I reati commessi all'estero

L'articolo 4 del Decreto stabilisce che gli enti rispondano anche dei reati commessi all'estero², alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

La norma stabilisce, altresì, che la responsabilità degli enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. La norma prevede, infine, che, nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si proceda nei confronti dell'ente solo a condizione che detta richiesta sia formulata anche nei confronti di esso.

Le regole stabilite dall'articolo 4 e dalle norme richiamate del Codice Penale riguardano, unicamente, reati commessi in toto all'estero ad opera di soggetti aventi i caratteri di cui all'articolo 5, comma 1, del Decreto legislativo 231/01 ed appartenenti ad enti con sede principale in Italia. Inoltre, per buona parte delle fattispecie di reato comprese nella Sezione III del Capo I del Decreto citato, la punibilità di tali soggetti e dell'ente dipenderebbe dalla richiesta del Ministro della

² Il decreto legislativo di attuazione della Direttiva 2017/1371, prevede espressamente che i delitti di cui agli articoli 4, 5 e 10 *quater* del D. Lgs. 74/2000 rilevino, ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente "se commessi anche in parte nel territorio di altro Stato membro".

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

Giustizia.

In sintesi, dunque, i presupposti necessari per l'applicabilità dell'art. 4 citato e quindi per la punibilità dell'ente ai sensi del Decreto per reati presupposto commessi all'estero sono:

1. il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
2. l'ente deve avere la sede principale in Italia;
3. l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;
4. se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
5. nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
6. il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

1.5 Condizione esimente dalla responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede una forma di "esonero" dell'ente dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, se l'ente prova che:

- a) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, idonei a prevenire la realizzazione dei reati verificatisi;
- b) ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato, eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere in considerazione la legislazione prevenzionistica vigente, in particolare il D. Lgs. 81/2008.

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

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo consente, quindi, all'ente di potersi sottrarre alla condanna per l'illecito dipendente da reato. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del suddetto Modello, il D. Lgs. 231/01 richiede:

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

1.6 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento, redatti dalle associazioni rappresentative degli enti comunicati al Ministero della Giustizia, che di concerto con i Ministri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6 comma 3).

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003 ed aggiornate:



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

- in data 20 maggio 2004: tale aggiornamento è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto;
- in data 31 marzo 2008: tale aggiornamento è stato approvato dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008;
- nel mese di marzo 2014: tale aggiornamento è stato approvato dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014;
- nel mese di giugno 2021: tale aggiornamento è stato approvato dal Ministero della Giustizia l'8 giugno 2021.

Le Linee Guida Confindustria forniscono un utile riferimento per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e per la composizione dell'organismo di controllo, in quanto contengono una serie di indicazioni e misure, utili alle imprese ed associazioni, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale. Trenord S.r.l. (di seguito anche "Trenord" o "la Società"), nella predisposizione del presente Modello, ha quindi tenuto in considerazione i contenuti delle Linee Guida di Confindustria.

2. Caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

2.1 Ambito di attività di Trenord

Trenord è un'impresa che opera nel settore dei servizi per la mobilità delle persone nell'ambito territoriale della Regione Lombardia, e gestisce l'intero servizio di Trasporto Pubblico Locale (di seguito anche "TPL") ferroviario in Regione Lombardia.

La Società pone alla base della sua missione, quali elementi essenziali e condizioni per conseguire un vantaggio competitivo stabile e creare valore per i soci, la sicurezza del servizio, la qualità e la centralità del rapporto con la clientela per offrire una risposta sempre più adeguata alla crescente domanda di mobilità pubblica.

[...]

2.2 Metodologia di predisposizione del Modello di Trenord

Il Modello di Trenord è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto ai necessari aggiornamenti, in caso di evoluzione degli assetti aziendali e di mutamenti del contesto in cui la Società si troverà ad operare nonché in considerazione di eventuali mutamenti normativi con impatto sulla stessa.

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

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi dei processi e delle attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione e dell'aggiornamento del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida Confindustria, nonché con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei macro-processi, processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'integrazione del *risk self assessment* secondo la metodologia ERM a cui si rinvia;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'identificazione dei flussi informativi verso l'OdV sulla base degli esiti del *risk assessment* e della relativa *gap analysis*;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

La Società ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2012 e successivamente aggiornato nel 2014, nel 2017, nel 2019, nel 2020 e nel 2023. Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

2.3 Finalità del modello ed elementi costitutivi

Attraverso l'adozione del Modello la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;

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

- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Gli elementi costitutivi sviluppati da Trenord nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura dei processi e delle attività a rischio, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- la previsione di specifiche procedure a presidio dei processi ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- la previsione di specifici Flussi informativi verso l'OdV di cui all'Allegato "Flussi informativi verso l'OdV" cui si rinvia
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso.

2.4 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Trenord S.r.l. (es. Amministratori, OdV, ecc.), ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività considerate "a rischio reato" (di seguito i "Destinatari" del Modello).

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai



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

rapporti giuridici di natura giuslavoristica instaurati con la Società.

2.5 Il Codice Etico

Trenord ha adottato il proprio Codice Etico (di seguito anche il “Codice” o il “Codice Etico”) che sancisce una serie di principi di “deontologia aziendale” e di regole comportamentali, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, che di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di *business*.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell’ambito di operatività del D. Lgs. 231/01.

Il Codice Etico di Trenord afferma comunque principi generali di comportamento idonei anche a prevenire illeciti di cui al D. Lgs. 231/01, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello, rappresentando un principio inderogabile dello stesso e costituendone parte integrale e sostanziale.

2.6 Struttura del Modello

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale, suddivisa per capitoli.

La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/01, l’indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l’indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

I capitoli di **Parte Speciale**, strutturati per processi e attività “sensibili”³, hanno ad oggetto:

- i processi e le attività sensibili, con indicazione delle attività collegate al processo nello svolgimento delle quali è stato riscontrato un rischio potenziale di commissione di alcuni reati richiamati dal Decreto;
- i reati presupposto potenzialmente rilevanti, ossia i reati richiamati dal Decreto associabili ai processi e alle attività sensibili

³ Per attività “sensibili” si intendono le attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte.

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

- i soggetti coinvolti e le terze parti,
- i sistemi di controllo a presidio del rischio reato, con indicazione dei principi generali e delle regole di comportamento, dei divieti e dei controlli da rispettare al fine di mitigare il rischio di commissione dei reati, nonché delle procedure operative che disciplinano i processi e le attività sensibili;
- i flussi informativi all'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *risk self assessment*, integrato con i risultati degli *audit* relativi al Sistema di Controllo Interno secondo la metodologia ERM, finalizzato all'individuazione dei processi e delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti o le procedure operative aziendali che costituiscono gli strumenti di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda e sulla *intranet* aziendale.

2.7 Approvazione, modifica ed integrazione del Modello

I modelli organizzativi costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione di Trenord S.r.l. (di seguito anche "CdA").

L'efficace attuazione del Modello è garantita da una costante attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione, sia come modifica delle parti che costituiscono lo stesso.

La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva del CdA, anche su segnalazione dell'OdV, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo o negli orientamenti giurisprudenziali;
- siano state apportate modifiche alla struttura organizzativa o nelle aree di *business* della Società;

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

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

Nel caso in cui modifiche non sostanziali del Modello, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'Amministratore Delegato della Società (di seguito anche "AD"), può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

In caso di modifiche alle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello, l'AD provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la Parte Speciale del Modello stesso.

Come peraltro chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, il CdA, pur con l'istituzione dell'OdV ai sensi del Decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile e dallo Statuto della Società, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'adozione e all'efficace attuazione del Modello nonché al funzionamento dell'OdV.

3. Il Sistema di Controllo Interno

Secondo le "Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01" un sistema di controllo interno adeguato ai fini del Decreto, deve rispettare i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

Tali principi si sostanziano negli elementi di base del Sistema di Controllo Interno di Trenord (principi generali SCI) che sono stati messi in diretta correlazione con gli elementi costitutivi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (Sistema di Controllo Interno Modello).

L'attuale Sistema di Controllo Interno di Trenord, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale corretta e sana, è in

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

grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive ed affidabili a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

La responsabilità, in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni, è rimessa a ciascuna Direzione/Funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

Gli elementi costitutivi del Modello Trenord rappresentano l'applicazione concreta dei principi generali del SCI come sintetizzato nella tabella seguente:

Elementi di base del Sistema di Controllo Interno (Principi Generali SCI)	Elementi costitutivi del Modello ex D. Lgs. 231/01 (Sistema di Controllo Interno Modello)
Ambiente di controllo	<ul style="list-style-type: none"> - Governo - Sistema organizzativo - Sistema autorizzativo - Tracciabilità - Principi Generali di comportamento e Codice Etico - Segregazione dei compiti - Certificazioni - Violazioni e Sistema disciplinare - <i>Recruiting</i> e valutazione/incentivazione del personale
Valutazione dei rischi	<ul style="list-style-type: none"> - Mappatura processi e attività aziendali a rischio reato

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

Attività di controllo	<ul style="list-style-type: none"> - Controllo - Procedure
Informazione e comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazione al personale - Piano di comunicazione al personale - Formazione del personale - Piano di formazione del personale - Informazione - Flussi informativi verso OdV e dall’OdV verso il Vertice e gli organi societari - Sistema Sanzionatorio ex D. Lgs. 231/01
Monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> - Organismo di Vigilanza - <i>Internal Audit</i>

Gli elementi di base del Sistema di Controllo Interno sono indispensabili per poter prevenire comportamenti illeciti ed individuare le azioni correttive per rendere il Modello Organizzativo efficace alle prescrizioni del Decreto.

L’ambiente di controllo rappresenta la base su cui poggiano tutti gli altri elementi del controllo interno: definisce lo stile di direzione dell’azienda e misura l’attenzione dei vertici ai temi del controllo interno.

GOVERNO: con il termine “governo” si intende la corretta individuazione, in capo a ciascun soggetto appartenente all’organizzazione aziendale, dei ruoli e delle responsabilità.

[...]

SISTEMA ORGANIZZATIVO: come suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, il sistema organizzativo aziendale deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione

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

dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.

[...]

SISTEMA AUTORIZZATIVO: esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale. La Società assicura che lo svolgimento dei processi aziendali sia supportato da un adeguato sistema di livelli autorizzativi/deleghe di poteri, che rispettano i seguenti requisiti:

- siano chiaramente definiti e formalmente assegnati tramite comunicazioni scritte;
- siano coerenti con le responsabilità e i compiti delegati e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- prevedano limiti di esercizio in coerenza con i ruoli attribuiti, con particolare attenzione ai poteri di spesa e ai poteri autorizzativi e/o di firma delle operazioni e degli atti considerati "a rischio" in ambito aziendale;
- siano aggiornati in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Il sistema di deleghe e procure in essere in Trenord è parte integrante del sistema di controllo interno e costituisce, nell'ottica del Modello, un ulteriore presidio ai reati ex D. Lgs. 231/01. Tale sistema deve costituire in linea di principio:

- uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza interna o esterna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali congruente con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione per l'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto;
- un elemento di riconducibilità degli atti aziendali alle persone fisiche che li hanno adottati.

[...]

TRACCIABILITA': la Società assicura che tutte le attività sensibili siano organizzate in modo da assicurare la tracciabilità documentale e la verificabilità *ex post* di ciascun passaggio rilevante del processo, nonché la corretta e documentata archiviazione e conservazione della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo, per mezzo di supporti informatici e/o cartacei. Ciò mira ad assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano



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

supportate da adeguata documentazione, tale da assicurare la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica.

PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO: esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono generare le fattispecie di reato previste dal Decreto costituisce lo strumento base del Modello Organizzativo all'interno del quale è definito il Sistema di Controllo di tipo preventivo. Tali principi sono definiti all'interno del Codice Etico di Trenord e richiamati all'interno delle procedure aziendali.

Il Codice Etico di Trenord si articola in cinque sezioni:

- I. Disposizioni generali: definisce gli impegni presi da Trenord nei confronti dei terzi e identifica i destinatari del Codice;
- II. Principi etici e valori: definisce i principi e i valori che devono ispirare le attività della Società;
- III. Strumenti di applicazione del Codice: identifica gli strumenti utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa per assicurare il rispetto di leggi e procedure aziendali, gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi, garantendo altresì un corretto processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali;
- IV. Rapporti con i terzi: identifica le linee guida che devono orientare i comportamenti di tutto il personale nella gestione dei rapporti con i terzi;
- V. Disposizioni finali: identificano gli obblighi di conoscenza del Codice, il sistema sanzionatorio, il sistema di segnalazione, l'organo preposto all'adozione del Codice Etico.

CERTIFICAZIONI: ottenimento di certificazioni rilasciate da soggetti terzi e indipendenti aventi ad oggetto lo svolgimento di determinate attività aziendali secondo standard internazionali.

VIOLAZIONI E SISTEMA DISCIPLINARE: adozione di meccanismi idonei a punire eventuali condotte poste in essere in violazione delle regole che la Società intende darsi in attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto. A tale riguardo, come anche chiarito dalle Linee Guida Confindustria, la previsione di un sistema disciplinare e di meccanismi sanzionatori deve essere differenziato in ragione delle varie tipologie di lavoro esistenti (dipendenti, dirigenti, amministratori, ecc.) e, in caso di rapporto di lavoro subordinato, deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970), la legislazione speciale ed il principio di tipicità delle violazioni relativamente alle c.d. sanzioni manutentive del rapporto.

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

Come meglio descritto nel paragrafo 8 “Sistema Sanzionatorio” della Parte Generale, Trenord ha adottato uno specifico sistema disciplinare finalizzato a sanzionare tutti quei comportamenti in violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello e delle procedure da esso richiamate.

RECRUITING E VALUTAZIONE/INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE: presenza nell’ambito aziendale di un controllo sul personale sia nella fase di instaurazione del rapporto di lavoro che in quella di gestione delle risorse, con particolare riguardo alla valutazione delle performance ed ai sistemi premianti a questo collegati.

Il Modello prevede un sistema di controlli nei processi relativi sia alla fase di instaurazione del rapporto di lavoro, sia a quella di gestione, con particolare riguardo alla valutazione delle performance ed ai sistemi premianti a questa collegati.

MAPPATURA DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITA’ A RISCHIO: la mappatura delle aree a rischio è un elemento fondamentale del sistema di controllo interno con il quale si procede all’identificazione e valutazione dei rischi che possono pregiudicare il raggiungimento di determinati obiettivi. Consiste in un’analisi del contesto aziendale per evidenziare i processi e le attività a rischio reato, come meglio specificato nel documento di *risk assessment* che è parte integrante del presente Modello.

Il flusso logico seguito nelle attività di identificazione e valutazione del rischio a cui correlare le azioni di controllo e mitigazione è stato il seguente:

Identificazione e valutazione del rischio reato:

- a) Area a rischio e attività sensibili;
- b) Direzioni e funzioni aziendali coinvolte;
- c) Esempi di comportamento illecito.

Adeguatezza Sistema di Controllo a mitigazione del rischio:

- a) Sistemi di governo presenti e operativi (organizzativi, autorizzativi, segregazione);
- b) Principi generali di comportamento riconosciuti e applicati (Codice Etico);
- c) Gestione risorse umane e sistema disciplinare efficace e diffuso;
- d) Procedure operative e controlli a presidio del rischio reato formalizzate e monitorate.

La creazione di valore sostenibile nel tempo non può prescindere dall'assunzione di rischi,



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

componente fondamentale del fare impresa.

Per questo motivo Trenord assicura, nel rispetto degli interessi dei propri “*stakeholder*”, una conduzione dell’impresa coerente con la propria *mission* e i propri obiettivi (strategici, operativi e di compliance) promuovendo adeguati processi di gestione dei rischi nell’ambito della propria operatività aziendale.

L'*Enterprise Risk Management* è l'insieme della cultura, delle capacità, delle competenze e delle prassi aziendali, integrate nei processi di definizione ed esecuzione delle strategie, su cui un'organizzazione fa affidamento per gestire i rischi e le opportunità di *business*, con la finalità ultima di favorire la creazione e protezione del valore aziendale.

La Società, quindi, consapevole che la gestione del rischio sia uno degli elementi alla base di qualsiasi processo decisionale e di *business* e ispirata da *best practice* nazionali e internazionali in ambito “Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi”, si è dotata da tempo di un Modello di *Enterprise Risk Management* (di seguito “ERM”) che - attraverso un processo strutturato e sistematico di *risk assessment, monitoring e reporting* - prevede un efficace identificazione, valutazione, gestione, monitoraggio e rappresentazione dei principali rischi.

Trenord ha pertanto adottato un modello di *Enterprise Risk Management* finalizzato a:

- fornire una visione complessiva e armonizzata del proprio rischio aziendale;
- essere di supporto alla gestione della performance, rafforzando i processi di gestione e monitoraggio dei rischi rilevanti;
- creare e diffondere una cultura del rischio condivisa in azienda.

I rischi sono identificati sulla base del *Risk Model* Trenord, distinguendo tra:

- **rischi di natura esterna:** connessi al contesto esterno, difficilmente influenzabili da parte della Società;
- **rischi di natura strategica:** connessi ai cambiamenti del contesto operativo e competitivo della Società;
- **rischi di natura interna:** connessi allo svolgimento delle attività aziendali.

Il *risk model* rappresenta un costante punto di riferimento per la gestione, il controllo e il *reporting* sui rischi; pertanto, viene aggiornato periodicamente anche rispetto all’evoluzione del contesto interno e rispetto all’evoluzione del contesto esterno.

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

CONTROLLO: le attività di Controllo sono azioni e misure stabilite attraverso procedure finalizzate ad assicurare l'attuazione delle direttive necessarie a mitigare i rischi di mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali (strategici, correlati all'informativa interna e verso l'esterno, di *compliance*, ecc.). Possono essere di natura manuale o automatica e si identificano tipicamente in autorizzazioni ed approvazioni, verifiche, riconciliazioni, controlli fisici, ma anche in misure di più ampio respiro come analisi degli scostamenti.

Le attività di Controllo sono di natura preventiva (*preventive*) o successiva (*detective*) in relazione alla loro capacità di prevenire o rilevare a posteriori eventuali errori non intenzionali o frodi.

L'identificazione e lo sviluppo delle attività di Controllo avvengono in ottica di separazione dei compiti (cd. *Segregation of Duties*), al fine di evitare che si gestisca in autonomia un intero processo o che si attribuiscono al medesimo soggetto attività tra loro potenzialmente incompatibili ovvero, nel caso in cui questo non sia possibile, siano individuati idonei meccanismi compensativi.

Trenord verifica periodicamente l'adeguatezza del sistema di segregazione dei compiti attraverso il rispetto dei requisiti fondamentali di:

- chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento alla definizione di:
 - linee di dipendenza gerarchica;
 - linee di dipendenza funzionale;
- assegnazione delle attività operative, in termini di compiti e responsabilità;
- separazione dei ruoli, ovvero articolazione delle strutture organizzative in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentano un elevato grado di criticità o di rischio.

PROCEDURE (tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale, previsione di adeguati punti di controllo): esistenza e adeguatezza del sistema documentale per la regolamentazione delle attività aziendali, nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale, previsione di adeguati punti di controllo. I processi e le attività operative sono supportati da procedure formalizzate (corpo procedurale), aventi le seguenti caratteristiche/contenuti:

- regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;
- chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di

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

separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo gestisce e lo conclude e il soggetto che lo controlla;

- tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni (flussi informativi e autorizzativi) attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- previsione di specifici meccanismi di controllo (es. riconciliazioni, quadrature, ecc.) e monitoraggio, tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate;
- modalità di gestione delle eccezioni;
- adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività.

Costituiscono parte integrante del presente Modello tutte le procedure e le disposizioni organizzative, ancorché non espressamente richiamate.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE: la comunicazione è un elemento di controllo di particolare importanza per il buon funzionamento del Modello. Senza un'adeguata comunicazione del Modello e dei suoi elementi (in particolare: il Codice Etico, il sistema disciplinare, il sistema organizzativo ed autorizzativo, il sistema dei flussi informativi e l'OdV) a tutto il personale appartenente alla Società, il Modello potrebbe rimanere inattuato e, quindi, privo di efficacia.

La comunicazione del Modello, secondo quanto suggerito anche nelle Linee Guida di Confindustria, deve essere:

- capillare;
- efficace;
- autorevole;
- chiara e dettagliata;
- periodicamente ripetuta.

La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli, assicurare la partecipazione attiva del personale nelle azioni di miglioramento e



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

garantire l'informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione.

La formazione acquista particolare rilevanza nell'ottica di un'adeguata attuazione del Modello al fine di trasmettere a tutti i destinatari le motivazioni pratiche e giuridiche che hanno ispirato l'adozione del Modello e, in particolare l'implementazione delle regole e delle procedure che compongono il sistema di controllo interno della Società.

La formazione persegue il duplice obiettivo di diffondere al personale e in tutta la Società la conoscenza effettiva delle regole, dei comportamenti, delle procedure e dei controlli presenti nel Modello oltre che rendere tutti consapevoli delle conseguenze derivanti dai comportamenti che configurano delle violazioni alle regole introdotte dal Modello.

La formazione, inoltre, deve essere rivolta a tutti i soggetti che svolgono un ruolo rilevante nella Società ed in particolare al personale che opera sui processi collegati alle attività giudicate a rischio. La formazione deve essere tarata in funzione dei livelli di responsabilità dei destinatari.

In concreto ciascun lavoratore/operatore aziendale riceve una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio ruolo e alle mansioni svolte.

Basandosi su questi principi la Società predispone uno specifico programma di comunicazione e formazione meglio descritto nei paragrafi successivi della parte generale del presente Modello.

INFORMAZIONE: con questo termine si intende indicare il sistema dei flussi informativi esistente in particolar modo nei processi e nelle attività a rischio

Un efficace sistema di *reporting* aziendale consente di garantire trasparenza alle attività aziendali ed al contempo rende possibile un controllo sistematico sullo svolgimento delle stesse. La Società ha definito un sistema di flussi informativi verso l'OdV da parte delle funzioni aziendali che gestiscono attività a rischio reato e un sistema di segnalazione di eventuali violazioni al Modello, al Codice Etico o alle procedure.

È stato altresì definito un reporting nei confronti degli organi societari e del Vertice aziendale da parte dell'OdV, il quale riferisce in merito all'attuazione del Modello e al manifestarsi di eventuali criticità.

MONITORAGGIO: La struttura dei controlli aziendali esistente in Trenord prevede:

- **controlli di linea**, svolti dalle singole Direzioni/Funzioni sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- **attività di monitoraggio**, svolta dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il

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

corretto svolgimento delle attività sottostanti;

- **attività di monitoraggio indipendente**, effettuata dalla Direzione *Internal Audit, Compliance & Risk Management*, che svolge un'attività indipendente ed obiettiva di *assurance* e consulenza, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione.

Operativamente, l'attività di verifica in merito all'adeguatezza del sistema di monitoraggio è stata svolta mediante interviste con i Dirigenti/Responsabili di processo, attraverso le quali sono stati rilevati i seguenti elementi:

- modalità operative e principi di comportamento condivisi nello svolgimento del processo in esame;
- esistenza ed adeguatezza di procedure formalizzate;
- rilevazione per ciascuna fase del processo degli elementi atti ad individuare i capisaldi del controllo:
 - separazione dei compiti;
 - livelli autorizzativi;
 - tracciabilità delle operazioni;
- indicazione delle situazioni che richiedono informativa verso l'OdV.

L'attività di monitoraggio indipendente in Trenord è affidata alla Direzione *Internal Audit, Compliance & Risk Management* che riporta al presidente del Consiglio di Amministrazione. In particolare, il personale della Direzione nel rispetto degli indirizzi della politica di Trenord:

- supporta il *management* nello sviluppo del programma di *Risk Management*;
- supporta il *management* nel processo di valutazione dell'adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, nel rispetto delle attività previste nel mandato di *Internal Audit*;
- pianifica ed esegue gli interventi di *Internal Audit*;
- svolge interventi di *Audit* in ambito anche *Compliance* ex D. Lgs. 231 e Sistema Anticorruzione;

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

- svolge attività di monitoraggio sullo stato di implementazione dei piani di azione;
- supporta l'Organismo di Vigilanza di Trenord per ciò che attiene alla verifica dell'adeguatezza e dell'effettivo funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- garantisce una reportistica periodica sull'attività svolta e sui principali risultati.

Nell'adempimento della sua missione, anche a prescindere dal piano annuale di *Audit* e dalle ulteriori attività su richiesta, il responsabile della Direzione *Internal Audit, Compliance & Risk Management* ha accesso a tutte le informazioni, dati (sia cartacei che informatici) archivi e beni aziendali di Trenord necessari allo svolgimento delle attività, nel rispetto delle regole di *governance* e delle normative vigenti.

4. [...]

5. Le procedure a presidio delle attività a rischio

Il corpo procedurale di Trenord si basa sul rispetto dei seguenti principi:

- *“ogni operazione o transazione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”*. Con tale principio la Società intende assicurarsi che, specialmente nelle attività risultanti a rischio, sussista un adeguato supporto documentale (c.d. tracciabilità) su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. A tal fine è opportuno che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni può essere assicurata anche tramite l'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra riportati;
- *“nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale”*. Il sistema di controllo deve verificare se sussistono nella Società processi che vengano gestiti da un solo soggetto e, provvedere, in tal caso, a porre in essere le necessarie modifiche in modo tale da assicurare il c.d. principio di *“separazione dei compiti”*. Tale requisito può essere garantito provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell'autorizzazione, della contabilizzazione, della esecuzione e del controllo.

Inoltre, al fine di garantire il principio di separazione dei compiti, è opportuno che i poteri autorizzativi e di firma siano correttamente definiti, assegnati e comunicati in modo tale che

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

a nessun soggetto siano attribuiti poteri illimitati;

- *“i controlli effettuati devono essere documentati”*. Le procedure secondo cui vengono effettuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi (es. *report di audit*).

La tracciabilità, la separazione dei ruoli ed una corretta assegnazione dei poteri costituiscono un requisito fondamentale nell’ottica della prevenzione dei reati previsti dal Decreto, in quanto rendono più difficile e complessa la realizzazione di illeciti.

La definizione, attuazione e continuo aggiornamento di idonee procedure e istruzioni operative - che sono parte integrante del Modello - assicurano una adeguata regolamentazione delle attività, garantendo il rispetto dei principi sopra descritti.

5.1 Politica Anticorruzione di Trenord

Al fine di proseguire il processo di rafforzamento e miglioramento continuo del proprio sistema di *governance* in un’ottica di consolidamento del modello di conduzione responsabile della propria attività, e anche al fine di migliorare l’integrità e contrastare i rischi di corruzione, la Società ha deciso di rafforzare ulteriormente i propri presidi di prevenzione della corruzione attraverso il disegno e l’attuazione del sistema anticorruzione integrato (il “Sistema Anticorruzione” o il “Sistema”).

Il Sistema integra gli strumenti esistenti con l’obiettivo di migliorarne ulteriormente il livello di attuazione e di efficacia. Il Sistema è a sua volta integrato nel quadro più ampio del modello di *governance* e nel Sistema di Controllo Interno della Società, secondo un approccio volto a coordinare e valorizzare tutte le regole e i controlli esistenti anche in chiave di prevenzione della corruzione.

Il Sistema Anticorruzione è rappresentato nella Politica Anticorruzione adottata dal Consiglio d’Amministrazione della Società, nella seduta del 25 luglio 2018. Tale politica è oggetto di riesame con cadenza annuale. La Politica Anticorruzione si ispira ai requisiti e orientamenti nazionali indicati dalla Legge n. 190/2012 e dalle Linee Guida A.N.A.C., oltre che a *best practice* e standard internazionali, come la Convenzione OCSE e lo standard UNI ISO 37001:2016 “Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione”.

La Politica Anticorruzione stabilisce i principi e gli obiettivi generali del Sistema Anticorruzione di Trenord. Per conseguire tale obiettivo, la Politica fornisce a tutte le Persone di Trenord e a tutti coloro che operano in nome o per conto di Trenord, i principi e le regole da seguire per assicurare il



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

rispetto delle Leggi Anticorruzione.

La Società, inoltre, in data 12 dicembre 2019, ha ottenuto la certificazione anticorruzione ai sensi dello standard ISO 37001:2016 sopra citato da parte di un ente certificatore esterno.

Nel novembre 2022, alla scadenza del primo triennio di validità della certificazione, si è svolto l'*audit* per il rinnovo della stessa da parte dell'ente certificatore esterno conclusosi con il rinnovo della certificazione.

5.2 Sistema di Gestione Integrato (SGI)

Il Sistema di Gestione Integrato è la guida aziendale verso il miglioramento del servizio di Trenord e, contemporaneamente, costituisce la base per la crescita della cultura della sicurezza dell'esercizio, della qualità, dell'ambiente, della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

In linea con le principali Imprese Ferroviarie nazionali ed europee, Trenord si è dotata di un Sistema Integrato allo scopo di gestire, in modo sistemico e nell'ottica del miglioramento continuo, tutti i processi aziendali aventi impatto sulle prestazioni di sicurezza dell'esercizio, di qualità, ambientali e di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per rispondere, oltre che ai requisiti del quadro normativo europeo e nazionale in materia di sicurezza della circolazione, cogenti per l'ottenimento e il mantenimento dei Certificati di Sicurezza, anche ai requisiti delle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e per ispirarsi ai requisiti dello standard OHSAS 18001 e nella sua nuova formulazione ISO 45001:2018.

[...].

5.2.1 [...]

5.2.2 Sistema organizzativo

Il Sistema di Gestione Integrato è applicato a tutti i processi aziendali di Trenord, nella sua intera articolazione organizzativa, impostata secondo l'assetto per Unità Produttive (UP).

[...]

5.2.3 Sistema di Gestione della Sicurezza (SGS) di esercizio

Il Sistema di Gestione della Sicurezza (SGS) è parte integrante del Sistema di Gestione Integrato di Trenord ed è cogente in quanto previsto dalla normativa per il possesso e il mantenimento dei Certificati di Sicurezza rilasciati dagli enti competenti per effettuare il servizio viaggiatori.

[...].

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

5.2.4. Documentazione aziendale

Il SGI è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il corretto funzionamento; si tratta di un sistema estremamente articolato che rappresenta già di per sé uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti.

[...]

6. Diffusione del Modello e formazione delle risorse

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti di diffusione e formativi, promuove la conoscenza del Modello, delle relative procedure aziendali, del Codice Etico e più in generale del D. Lgs. 231/01. Tutti i dipendenti sono infatti tenuti a conoscere il contenuto dei suddetti documenti, con differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento nelle attività "a rischio".

Al fine di garantire una diffusione capillare e un'effettiva conoscenza del presente Modello e del Codice Etico, la Società svolge un'accurata attività di comunicazione e formazione verso tutti i destinatari (come indicato nel paragrafo 2.4 I Destinatari del Modello), in modo da accrescere in loro una maggior consapevolezza riguardo le prescrizioni a cui devono necessariamente attenersi e le possibili conseguenze che possono scaturire al verificarsi di comportamenti illeciti.

Per tale motivo l'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i suoi destinatari a seguito dell'approvazione da parte del CdA, attraverso i mezzi e le modalità ritenute più opportune dalla Società (ad esempio intranet aziendale) e che sottolineino, con la dovuta enfasi, l'importanza attribuita alle regole comportamentali, alle quali anche il Vertice aziendale è sottoposto.

La comunicazione è capillare, chiara, efficace e dettagliata, e prevede aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello e del Codice Etico.

È inoltre previsto l'accesso diretto dalla *intranet* aziendale ad una sezione dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata la documentazione di riferimento in materia di Decreto legislativo 231/01.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente alla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Welfare che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari interni alla Società di cui al paragrafo 2.4.

La Società formalizza e attua specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva



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

conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali.

La formazione deve essere continuativa, prevedendo apposite sessioni di aggiornamento, in particolar modo in presenza di modifiche normative o dell'assetto organizzativo/operativo della Società.

L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori, sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi.

L'attività di formazione dovrà essere attuata già nei confronti dei neoassunti al fine di assicurare loro le primarie conoscenze considerate essenziali per operare all'interno della Società.

La Società ha dunque il compito di:

- programmare ed erogare formazione adeguata a tutto il personale;
- valutare ed applicare diverse metodologie didattiche;
- verificare l'efficacia della formazione erogata;
- provvedere alla registrazione dei dati/informazioni;
- definire la periodicità di aggiornamento in funzione del fabbisogno.

La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio.

I contenuti ed i programmi dei corsi di formazione sono costantemente aggiornati a cura della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e *Welfare* in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

La Società predispone mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La Direzione Risorse Umane, Organizzazione e *Welfare* monitora costantemente che tutto il personale di Trenord abbia partecipato ai corsi di formazione ex D. Lgs. 231/01.

La documentazione attestante la partecipazione al corso di formazione ed il superamento dello stesso, nel caso in cui sia previsto un test finale, è archiviata dalla Direzione Risorse Umane,

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

Organizzazione e *Welfare* con il supporto delle altre Funzioni operative competenti.

7. Organismo di Vigilanza (OdV)

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/01 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

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

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/01, il Consiglio di Amministrazione di Trenord ha istituito – con delibera in data 22 giugno 2022 – l'Organismo di Vigilanza a struttura collegiale di tre componenti.

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

- **autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- **professionalità:** requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- **continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Trenord.

7.1 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;

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

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale;
- verificare l'adeguatezza del Modello, valutando la concreta idoneità a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- monitorare l'aggiornamento del Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi e alle modifiche della struttura aziendale;
- definire flussi informativi che gli consentano di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività ritenute a rischio reato, nonché stabilire adeguate modalità di comunicazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del Modello della società;
- gestire le eventuali segnalazioni pervenute per mezzo dei canali attivati ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis D. Lgs. 231/01 (c.d. *Whistleblowing*), valutando le conseguenti azioni da intraprendere.

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

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni/Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a Rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica, numero di fax e casella postale per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione

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

inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;

- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa, in quest'ultimo caso informandone anche il Responsabile della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e *Welfare*;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione.

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

- aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni/Direzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/01;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

[...]

L'OdV dovrà essere informato sugli esiti dell'attività di verifica effettuate anche con la trasmissione di apposita reportistica.

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

L'Organismo disciplina gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività operativa mediante un proprio regolamento interno.

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

7.2 Nomina OdV, decadenza dell'incarico e comunicazioni

La nomina dell'Organo di Vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, con facoltà per lo stesso di delegare i legali rappresentanti della Società affinché provvedano con le necessarie sostituzioni in caso di dimissioni dell'Organo di Vigilanza, riferendo al Consiglio di Amministrazione stesso che dovrà ratificare la nuova nomina.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni.

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza:

- vincoli di parentela con il Vertice aziendale, interessi economici con la Società (es. partecipazioni azionarie) ovvero il coinvolgimento in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi, fatto salvo il pagamento del compenso da parte della Società;
- condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Non potranno altresì essere nominati componenti dell'OdV coloro i quali abbiano ricoperto il ruolo di componente dell'OdV in una società in precedenza ritenuta responsabile di un reato rilevante ai fini 231, nell'ipotesi in cui sia stata eccepita omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso OdV.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA deve revocare il mandato.

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

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

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

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

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- il venir meno dei requisiti di onorabilità;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna, anche non definitiva, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

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

Il Consiglio di Amministrazione può inoltre sospendere, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo, quale misura cautelativa, nei casi in cui sia in fase di valutazione una delle cause sopra citate di revoca per giusta causa.

Il Consiglio di Amministrazione può inoltre sospendere i componenti dell'Organismo di Vigilanza nei casi di temporanea indisponibilità a svolgere le proprie funzioni per motivi personali e/o di salute.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R. e dandone contestuale informativa agli altri componenti dell'OdV per iscritto.

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

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

7.3 Attività di reporting dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza riferisce agli organi societari ed al Vertice aziendale in merito all'attuazione del Modello ed al manifestarsi di eventuali criticità ad esso connesse.

Segnatamente l'Organismo di Vigilanza riferisce:

- almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello. L'Organismo informa altresì del contenuto di detto rapporto scritto il Collegio Sindacale;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione sia dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

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

7.3.1 Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV

Il D. Lgs. 231/01 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Direzioni e Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

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.

Le informazioni fornite all'OdV mirano al migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e non comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

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

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

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo (cfr. Allegato "Flussi Informativi Verso l'OdV");
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nei processi e nelle attività sensibili, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo, ad esempio:
 - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/01, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
 - richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/01;
 - modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
 - esiti di eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
 - segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori di Trenord, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;

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

- presunte violazioni del Codice Etico;
- esiti dei controlli di primo livello, dei controlli effettuati per dare attuazione al Modello e delle attività di investigazione interna dai quali risultino criticità/anomalie significative dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità/responsabilità rispetto all'osservanza delle previsioni del Modello e alla corretta attuazione dello stesso;
- eventuali comunicazioni da parte del Collegio Sindacale in merito ad anomalie/criticità riscontrate nello svolgimento dell'attività di valutazione e controllo sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e del sistema di controllo interno della Società;
- eventuali comunicazioni della Società di Revisione relative a lacune nel sistema dei controlli interni, osservazioni sul bilancio e/o fatti censurabili.

Ad integrazione dell'esemplificazione di cui sopra, si rinvia, altresì, all'Allegato "Flussi Informativi verso l'OdV".

Inoltre, dalle Direzioni e Funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- sui rapporti con le Società di servizi, fornitori, consulenti e partner che operano per conto della Società nell'ambito delle attività "a Rischio";
- sulle operazioni straordinarie intraprese dalla Società.

La Società, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Direzioni/Funzioni tenute al relativo invio. In particolare, la Funzione Compliance fornisce all'Organismo di Vigilanza il supporto necessario per la definizione, raccolta, gestione ed analisi dei flussi informativi, occupandosi tra il resto di supervisionare e coordinare l'invio dei flussi da parte delle Direzioni/Funzioni aziendali.

In ogni caso, fine l'Organismo di Vigilanza può essere raggiunto al seguente indirizzo di posta elettronica odv231@trenord.it.

Nell'esercizio dei propri poteri, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di TRENORD, nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società e consultare i dati relativi alla stessa.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, sono

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

custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la segreteria tecnica dell'Organismo stesso. L'accesso all'archivio è consentito ai componenti dell'Organismo di Vigilanza di Trenord, nonché alla sua segreteria tecnica.

7.3.2 Sistema di segnalazione delle violazioni di Trenord

Oltre al sistema di flussi informativi sopra delineato, che assume valore tassativo, chiunque venga a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello, è tenuto a darne immediata notizia attraverso il sistema di segnalazione adottato da Trenord, secondo le modalità previste dalla P 2024 – Sistema interno di segnalazione delle violazioni di Trenord S.r.l.

Per consentire l'effettuazione di tali segnalazioni, Trenord ha adottato un sistema di segnalazione che ha le seguenti caratteristiche:

- offre al segnalante la possibilità di scegliere tra modalità alternative di segnalazione: (i) piattaforma *web*, che non risiede nel sistema informatico di Trenord, in quanto ospitata su un *server* indipendente; (ii) casella vocale registrata gratuita; e (iii) incontro diretto tramite e-mail al Comitato Segnalazioni al seguente indirizzo comitatosegnalazioni@trenord.it;
- è gestito da un organo autonomo, dedicato e con personale specificamente formato per la gestione dei canali di segnalazione;
- garantisce la confidenzialità dell'identità del segnalante e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di segnalazione;
- tutela i soggetti che effettuano la segnalazione contro qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; tale protezione è garantita al segnalante anche quando la segnalazione, seppur infondata, si basi su criteri di buona fede e ragionevolezza.

Per quanto non espressamente disciplinato all'interno del presente Modello, si rinvia alla P 2024 – Sistema interno di segnalazione delle violazioni di Trenord S.r.l..

8. Sistema Sanzionatorio

La definizione di un Sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e dei principi del Codice Etico, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.



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

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Con il presente Modello, la Società ha proceduto all'adozione di un Sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. 231/01, finalizzato a sanzionare tutti quei comportamenti in violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello, che i dipendenti, dirigenti e non, nonché gli amministratori, i sindaci ed i collaboratori esterni della Società dovessero adottare.

Il Modello costituisce dunque parte integrante delle norme disciplinari che regolano il rapporto di lavoro prestato a favore della Società a qualsiasi titolo.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché della contrattazione collettiva e/o dei regolamenti aziendali.

Il Sistema Disciplinare è affisso in tutte le sedi lavorative di Trenord in luogo accessibile a tutti.

8.1 Soggetti destinatari

Gli amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e negli strumenti di attuazione ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione cd. "apicale".

Fanno parte di questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di Trenord S.r.l.

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

Gli altri soggetti in posizione "apicale"

Sono ritenuti soggetti in "posizione apicale", oltre agli Amministratori, i Direttori Generali e i Direttori/Dirigenti dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

I dipendenti

Come già specificato, il Decreto prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni



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

le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello, poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti di Trenord legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (esempio, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato e indeterminato, ecc. di seguito anche i “Dipendenti”).

I membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da c.d. membri degli organi di controllo.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- membri del Collegio Sindacale;
- membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare si applica in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di *Whistleblowing* commesse dai membri del Comitato Segnalazioni.

8.2 Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato da Trenord e dei suoi elementi attuativi.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, ai processi o alle attività “sensibili” indicate nella Parte Speciale del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità

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

della Società ai sensi del Decreto.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 stesso, o di violazioni del Modello.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- l'omesso invio di segnalazioni rilevanti ai sensi del Modello, quando ripetuto e diretto a ostacolare le funzioni dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato Segnalazioni;
- la violazione del divieto di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la violazione delle misure di tutela (anche con riferimento al diritto di riservatezza) previste dal Modello e dalle procedure aziendali per il segnalante, il segnalato nonché tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nella segnalazione.
- i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili dei fatti oggetto della segnalazione.

8.3 Le sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al paragrafo precedente.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi richiamati dall'art 7, della legge 300/70.

A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.



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

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile sia in sede penale che per ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

8.4 Sanzioni nei confronti del personale dipendente, esclusi i dirigenti

Il presente Modello è portato a conoscenza e diffuso tra i dipendenti non dirigenti di Trenord attraverso specifici canali comunicativi.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle procedure e delle regole di comportamento contenute nel Modello costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione al personale dipendente, la Società rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento (CCNL Attività Ferroviarie vigente) sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

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

Le sanzioni applicabili ai lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste nel sistema disciplinare aziendale con riferimento al CCNL Attività Ferroviaria vigente.

In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Attività Ferroviaria in vigore:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;

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

- c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a 4 ore della retribuzione giornaliera spettante;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni;
- e) licenziamento con o senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- qualora ricorra una violazione delle disposizioni contenute nel Modello e negli strumenti di attuazione il lavoratore incorrerà nel provvedimento del rimprovero verbale o scritto e, in caso di recidiva degli stessi comportamenti o qualora ricorra una più grave violazione, il lavoratore incorrerà nel provvedimento della multa;
- qualora la violazione del Modello e degli strumenti di attuazione, determini un danno patrimoniale alla Società e esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo o integrità dei beni aziendali, il lavoratore incorrerà nel provvedimento della sospensione del servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni;
- qualora la violazione delle disposizioni contenute nel Modello e negli strumenti di attuazione ravvisi una mancanza di disciplina e di diligenza del dipendente nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il lavoratore incorrerà nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- qualora la violazione delle disposizioni contenute nel Modello e negli strumenti di attuazione sia tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea, il lavoratore incorrerà nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

La Società non adotta alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile e in vigore.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

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

8.5 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello e degli strumenti di attuazione, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi stabiliti nel Codice Etico, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- multa;
- sospensione dal lavoro;
- licenziamento.

[...]

8.6 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e dei principi stabiliti nel Codice Etico, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001.

8.7 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso è parte integrante, o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

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

In caso di violazioni del Modello, da parte di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) sono adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

8.8 Misure nei confronti dei destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing")

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di *Whistleblowing* al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare in relazione al destinatario della segnalazione le seguenti sanzioni:

- **Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione del presente Modello o di violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'Organismo informeranno immediatamente l'Organo Amministrativo: tale Organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno posto in essere la violazione e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

- **Membri del Comitato Segnalazioni e Gestore del Sistema**

In caso di violazione del presente Modello o di violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dei membri del Comitato quali destinatari delle segnalazioni o da parte del Gestore del Sistema, verrà informato immediatamente l'Amministratore Delegato che, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti in considerazione delle violazioni e della condotta posta in essere oltre ad eventuali ulteriori previsioni di legge.

8.9 Misure nei confronti dei soggetti esterni aventi rapporti contrattuali / commerciali

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.



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

L'adozione - da parte di partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con i principi ed i protocolli indicati nel presente Modello sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico della Società sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte di Trenord.

- PARTI SPECIALI -

- A. ACQUISTI
- B. COMUNICAZIONE ESTERNA, OMAGGI E SPONSORIZZAZIONI
- C. AFFARI LEGALI, SOCIETARI E CONTENZIOSO
- D. AMMINISTRAZIONE, FINANZA E FISCALITA'
- E. CONTRACT MANAGEMENT
- F. GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA P.A. E ALTRE AUTORITA'
- G. PRODUZIONE, MANUTENZIONE E GESTIONE DELLA CIRCOLAZIONE
- H. RISORSE UMANE
- I. GESTIONE, UTILIZZO E MANUTENZIONE DEL SISTEMA INFORMATIVO AZIENDALE
- L. COMMERCIALE
- M. GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI CERTIFICATORI AVENTI NATURA PRIVATISTICA
- N. TUTELA DELL'AMBIENTE
- O. GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO



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

Per la consultazione delle suddette Parti Speciali, si rinvia ai documenti dedicati.