

DOCUMENTO RAPPRESENTATIVO DEL

MODELLO DI

ORGANIZZAZIONE, GESTIONE

E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231

di

Mercitalia Intermodal SpA

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 Gennaio 2024)

Parte Generale

Indice

1.	Finalità e principi di legge	4
1.1.1.	La Responsabilità Amministrativa degli Enti	4
1.1.2.	Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001	4
1.1.3.	I Reati Presupposto	5
1.1.4.	Le Sanzioni previste nel Decreto	8
1.1.5.	Delitti tentati	12
1.1.6.	Le Condotte Esimenti	12
2.	I modelli di organizzazione e di gestione ai fini dell’esonero dalla responsabilità. Le linee guida di Confindustria	13
2.1.1.	Le specifiche previsioni del Decreto Legislativo 231/2001	13
2.1.2.	Le Linee Guida di Confindustria	16
3.	La Società Mercitalia Intermodal SpA	18
3.1.1.	Mercitalia Intermodal SpA	18
4.	Il Modello di Organizzazione e Gestione di MII	18
4.1.1.	Adozione del Modello di Organizzazione e Gestione da parte di MII	18
4.1.2.	Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione – Modifiche ed integrazioni	21
4.1.3.	Destinatari del Modello	22
5.	Le componenti generali del Modello di Organizzazione e Gestione di MII	22
6.	Gli organi sociali e la struttura organizzativa di MII	23
6.1.1.	Il modello di governance di MII	23
6.1.2.	La struttura organizzativa di MII	25
6.1.3.	Gli ulteriori organi collegiali presenti nella struttura organizzativa	25
6.1.4.	La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. La Gestione Operativa e il Sistema di Monitoraggio della sicurezza	25
7.	Il sistema di deleghe e procure	26
8.	Il sistema di controllo e le procedure manuali e automatiche	27
9.	Il controllo di gestione	28
10.	Istituti di vigilanza e garanzia	28
11.	L’Organismo di Vigilanza	30
11.1.1.	Composizione dell’Organismo di Vigilanza e nomina	30
11.1.2.	Cessazione della carica	32
11.1.3.	Funzioni e attività dell’Organismo di Vigilanza	32
11.1.4.	Poteri dell’Organismo di Vigilanza	33
11.1.5.	Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	34

11.1.6.	Whistleblowing-----	35
11.1.7.	Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali-----	36
12.	Il Codice Etico-----	36
13.	Comunicazione e formazione sul Modello di Organizzazione e Gestione -----	37
14.	Sistema Disciplinare (ex D.Lgs. 231/2001 art. 6, comma 2, lettera 'e') -----	38
14.1.1.	Principi generali -----	38
14.1.2.	Sanzioni per i lavoratori dipendenti -----	39
14.1.3.	Misure nei confronti di Consulenti e Partner -----	40
14.1.4.	Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci -----	40
14.1.5.	Misure sanzionatorie ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. d), D.Lgs. 231 del 2001 (ss.mm.ii.)-----	41
14.1.6.	Misure in materia di whistleblowing -----	42

PARTE GENERALE

1. Finalità e principi di legge

1.1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, per brevità, anche **"D.Lgs. n. 231 del 2001"** o il **"Decreto"**), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, il/gli **"Ente/Enti"**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.1.2. Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

¹ L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- a) enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- b) enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- c) enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**"),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo < dipendenti > dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*².

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.1.3. I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

1. reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001). L'articolo 25 è stato integrato e modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e ulteriormente modificato dal D.Lgs. 75/2020;
2. delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*;

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

3. delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
4. delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
5. delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis.1*;
6. reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012, poi modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, dal D.Lgs 15 marzo 2017 n. 38;
7. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*;
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater.1*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;
9. delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquies*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, successivamente integrato dall'art. 6, comma 1, dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
10. reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "Responsabilità dell'ente";
11. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*;
12. reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha

- inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014 n. 186;
13. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*;
 14. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*;
 15. reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*, successivamente integrato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 e da ultimo modificato dalla Legge del 1 marzo 2018, n. 21;
 16. reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
 17. delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161;
 18. reati di razzismo e xenofobia, introdotto dall'art. 5 della Legge 20 Novembre 2017, n. 167, c.d. Legge Europea 2017, recante le "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*terdecies*.
 19. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dall'art. 5, comma 1, della L. 3 gennaio 2019, n. 39, recante "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quaterdecies*;
 20. reati tributari introdotti dall'articolo 39 del Decreto-legge 26 ottobre 2019 n. 124, recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinqüesdecies*, da ultimo integrato dal Decreto Legislativo 14 luglio del 2020 n. 75;
 21. reato di contrabbando, introdotto dall'art. 5, comma 1, lett. d) del Decreto Legislativo

14 luglio del 2020 n. 75, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*sexiesdecies*.

1.1.4. Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)³ tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "*Quanto alle modalità di*

³ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: "*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*".

accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente'.

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> - L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha

Riduzione	Presupposti
	<p>eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</p> <p><i>ed</i></p> <p>- è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</p>

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *"l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*; ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"⁴.*

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;

⁴ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *"si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.

- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

- (c)** Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- (d)** La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o

per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.1.5. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.1.6. Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

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

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della

commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

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

2. I modelli di organizzazione e di gestione ai fini dell'esonero dalla responsabilità. Le linee guida di Confindustria

2.1.1. Le specifiche previsioni del Decreto Legislativo 231/2001

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente*", prevede che l'Ente non risponde se prova che:

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

L'art. 6, comma 2, del D.lgs. 231/2001 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione e di gestione, ossia il modello deve:

- identificare i rischi ed individuare le aree/settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati previsti dal Decreto lgs. 231/2001; si tratta di effettuare una c.d. "mappatura dei rischi"; ciò presuppone l'analisi dello specifico contesto aziendale, necessaria non solo per individuare le aree/settori di attività "a rischio reato", ma anche per determinare le modalità secondo le quali si possono verificare eventi pregiudizievoli ai fini di cui al Decreto 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; ciò presuppone la valutazione del sistema di controllo preventivo esistente all'interno dell'ente e della sua capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi individuati, nonché il suo eventuale adeguamento in modo da attuare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- prevedere un'attività di auditing sistematica e periodica: vale a dire una verifica periodica del funzionamento del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 *"Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente"* prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (articolo 7, comma 2).

L'art. 7, ai commi 3 e 4, statuisce che:

- il Modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del T.U. n. 81/2008 statuisce che *"il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

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

Sempre secondo la lettera dell'art. 30: *"Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni*

dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 o UNI ISO 45001:2018 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un modello idoneo è, per la Società, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

2.1.2. Le Linee Guida di Confindustria

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231.

Inoltre, ai soli fini dei reati in ambito di sicurezza sul lavoro e tutela della salute sul lavoro, l'art 30 del D.Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) prescrive i requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Il comma 5 del suddetto articolo statuisce che, in sede di "prima applicazione", e per le parti corrispondenti i modelli di organizzazione definiti uniformemente alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS

18001:2007 o *UNI ISO 45001:2018*, si presumono conformi ai requisiti richiesti ad un modello di organizzazione, gestione e controllo ai fini dell'esimente per l'Ente.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi, nel marzo 2008, e, da ultimo, nel marzo 2014 (di seguito, anche 'Linee Guida')⁵. Le associazioni di categoria della Società non hanno emanato linee guida per le aziende operanti nel settore nel quale Mercitalia Intermodal SpA (di seguito, in breve, anche "**MII**" e/o la "**Società**") svolge la propria attività.

In sintesi, le Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
- individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, distinguendo tra protocolli preventivi con riferimento ai delitti dolosi e colposi;
- individuare un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche "**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un Codice Etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello;
- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

Per dovere di completezza, deve essere evidenziato che al momento della redazione del presente modello, Confindustria non ha elaborato Linee Guida dirette a suggerire le modalità di individuazione/mappatura dei reati che sono stati introdotti successivamente alla elaborazione delle stesse.

⁵ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004, 2008 e 2014, cfr. rispettivamente la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004, la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014).

3. La Società Mercitalia Intermodal SpA

3.1.1. Mercitalia Intermodal SpA

MII è uno dei maggiori operatori europei che gestisce, organizza e commercializza servizi di Trasporto Combinato Strada – Rotaia.

MII opera sia in ambito nazionale che internazionale, gestendo una rete di treni che collega oltre 150 terminali intermodali dislocati su tutto il territorio europeo.

La Società è stata costituita nel 1953 e nel 1976 le viene assegnato il ruolo di società nazionale per il Trasporto Combinato Strada Rotaia.

La Società si occupa della promozione, della organizzazione, della commercializzazione di trasporti combinati strada-rotaia, trasporti combinati nave-rotaia e trasporti Door to Door. Le merci sono trasportate con l'utilizzo di containers, semirimorchi, casse mobili ed autoveicoli sia nell'ambito del territorio italiano che estero. La Società si occupa anche dell'attività di spedizioniere e di autotrasporto merci per conto terzi.

Mercitalia Intermodal SpA è una delle società facenti parte del Polo Logistica, nell'ambito del Gruppo FS Italiane; ad oggi il suo azionariato è suddiviso tra:

- a) Mercitalia Logistics SpA⁶ - 53.3 %;
- b) HUPAC SA - 34.5 %;
- c) Operatori privati del trasporto – il restante 12.2 %.

La Società è suddivisa in Direzioni, quali:

- a) Direzione Commerciale e Produzione;
- b) Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, Risorse Umane, Sicurezza e Qualità;
- c) Direzione Tecnica.

4. Il Modello di Organizzazione e Gestione di MII

4.1.1. Adozione del Modello di Organizzazione e Gestione da parte di MII

La Società sin dalla sua costituzione ha prestato una grande attenzione tanto all'affermazione

⁶ MERCITALIA Logistics SpA è una società controllata al 100% da Ferrovie dello Stato Italiane SpA.

dei principi etici quanto alla regolamentazione delle attività aziendali per il tramite di procedure ispirate alle *best practice* nazionali ed internazionali.

Nell'ottica di un costante miglioramento, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 23 ottobre 2006, ha approvato la prima edizione del documento rappresentativo del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "**Modello di Organizzazione e Gestione**" o "**Modello**") di MII (a quella data Cemat SpA) ed ha adottato il Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (di seguito il "**Codice Etico**") con lo scopo di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, tramite l'affermazione e l'attuazione di principi etici e di procedure aziendali cui tutti i membri dell'organizzazione aziendale e tutti i partner commerciali sono chiamati a conformarsi nello svolgimento delle proprie attività, nonché tramite la previsione di adeguati controlli sulle attività aziendali.

Nella riunione del 20 gennaio 2006 il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza, ai sensi di quanto previsto dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, alla luce delle più recenti novità introdotte nell'ambito del D.Lgs. 231/01 e dei cambiamenti societari e organizzativi intervenuti, ha maturato l'intenzione di procedere allo svolgimento dell'attività di "*risk assessment*" e di aggiornamento del Modello di organizzazione e gestione sulla scorta di una duplice motivazione:

1. da un lato, a seguito di alcune operazioni societarie è stato avviato un complessivo processo di riorganizzazione che ha interessato la Società;
2. dall'altro, è stata sentita l'esigenza di procedere allo svolgimento di un aggiornamento del *risk assessment* diretto sia alla nuova ricognizione della mappatura relativa ai reati già oggetto della Parte Speciale del Modello (con le opportune integrazioni a seguito dei cambiamenti di cui al punto 1), sia alla valutazione dei rischi esistenti con riferimento alle nuove tipologie di reato introdotte più di recente dal Legislatore.

Sulla base di una metodologia consolidata - già ampiamente descritta nei punti precedenti - sotto il coordinamento e la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, è stato costituito un Gruppo di Lavoro multi-specializzato anche in ragione delle nuove specifiche materie da trattare.

Il suddetto Gruppo di Lavoro, come detto, ha sottoposto la struttura organizzativa e societaria di MII ad un nuovo e completo *risk assessment*.

L'analisi è stata effettuata sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale

disponibile sia tramite lo svolgimento di interviste al personale della Società. Successivamente è stata effettuata una completa mappatura delle attività aziendali (c.d. *risk mapping*), che ha avuto come obiettivo quello di identificare i reati rilevanti ai fini del Decreto 231 ritenuti astrattamente integrabili nello svolgimento delle attività aziendali.

Come risultato di tale lavoro, è stato inoltre redatto un elenco completo delle aree o processi c.d. "rilevanti" che si compongono delle aree o processi c.d. "a rischio", vale a dire quei processi aziendali per i quali è stato ritenuto astrattamente possibile il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto 231 e astrattamente riconducibili alle attività svolte dalla Società (indicando, nel caso dei reati contro la Pubblica Amministrazione, anche le relative aree "strumentali", ossia quei processi attraverso i quali si gestiscono le risorse finanziarie e/o le risorse sostitutive necessarie a supportare la commissione dei reati nelle aree "a rischio" reato).

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state individuate le attività "sensibili", ossia quelle attività cui è connesso il rischio potenziale di commissione dei reati nonché le Direzioni/Funzioni aziendali coinvolte.

Con riferimento ai reati colposi, secondo la metodologia suggerita da Confindustria, non si è esclusa nessuna delle attività aziendali.

Il Gruppo di Lavoro ha quindi provveduto alla rilevazione ed all'analisi dei controlli aziendali esistenti – c.d. *as is analysis* – ed alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti e dei relativi piani di azione - c.d. *gap analysis*.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di formalizzate procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale, previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto 231.

La valutazione del Sistema di Controllo Interno è stata espressamente mirata ai fini di cui al Decreto 231; è stata quindi predisposta una descrizione documentata del sistema dei controlli

preventivi esistenti all'interno di MII.

4.1.2. Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione – Modifiche ed integrazioni

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

- "Parte Generale";
- "Parte Speciale";
- Allegato "Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza";
- Allegato "Canali di segnalazione - Whistleblowing".

La "Parte Generale" illustra i contenuti del Decreto 231, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i protocolli di controllo e i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del modello stesso.

La "Parte Speciale" individua le Aree a Rischio 231 di MII e identifica, per ciascuna di esse, le Attività Sensibili che Mercitalia Intermodal SpA ha valutato essere potenzialmente a rischio di commissione dei Reati 231 nonché il sistema di controllo adottato ai fini della prevenzione di tali reati, che trova specifica attuazione nel corpus procedurale aziendale.

In particolare, per ciascuna Area a Rischio individuata nella Parte Speciale, sono indicati:

- le famiglie di reato e relative fattispecie rilevanti;
- le attività Sensibili;
- i principali ruoli coinvolti;
- i principi di controllo specifici.

Inoltre, la Parte Speciale del Modello riporta:

- le regole di comportamento per famiglie di reato che disciplinano il comportamento da tenere nella gestione delle Attività Sensibili per cui si ritengono astrattamente realizzabili specifiche famiglie di reato;
- gli obblighi spettanti all'Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti;
- le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio sia delle fattispecie già richiamate dal Modello, sia di quelle che dovessero essere introdotte nel Decreto 231.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di MII, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni del presente Modello stesso. Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

4.1.3. Destinatari del Modello

Sono Destinatari (di seguito i "Destinatari") del presente Modello Organizzativo e di Gestione di MII ai sensi del D.lgs. 231/2001 e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- i componenti degli organi sociali di MII S.p.A.;
- gli Amministratori e i Dirigenti della Società (soggetti definiti apicali dall'art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001);
- i dipendenti della Società (soggetti interni sottoposti ad altrui direzione secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001);
- tutti i soggetti che, pure esterni alla Società, operino direttamente o indirettamente per e/o abbiano rapporti con la stessa (ad es. agenti, intermediari, collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito indicati quali 'Terzi Destinatari').

5. Le componenti generali del Modello di Organizzazione e Gestione di MII

Nella seguente parte del documento sono illustrate le componenti generali del modello organizzativo adottato da MII, che rispondono alle indicazioni di Confindustria contenute nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001".

Si tratta di:

1. organi sociali e struttura organizzativa;
2. sistema di deleghe e procure;

3. sistema di controllo e le procedure manuali e automatiche;
4. il controllo di gestione;
5. istituti di vigilanza e garanzia (Internal Auditing, Comitato Etico, Comitato Antitrust, Comitato Compensi, Comitato Investimenti, Comitato per la Sicurezza delle Informazioni e dei Sistemi Informativi di Gruppo).
6. Organismo di Vigilanza;
7. Codice Etico;
8. comunicazione e formazione;
9. sistema disciplinare.

Alcune di queste componenti generali del modello, nella parte speciale del documento, sono richiamate per quelle espressioni particolari che realizzano una prevenzione specifica, cioè in corrispondenza di un rischio di reato in un determinato processo.

Le altre componenti generali annoverate, pur in assenza di analitici richiami nella parte speciale, spiegano effetti virtuosi per la *compliance* aziendale, concorrendo a definire uno scenario complessivo di organizzazione e controllo.

È il caso, ad esempio, di alcuni istituti di vigilanza e garanzia istituiti presso la Capogruppo.

6. Gli organi sociali e la struttura organizzativa di MII

La struttura organizzativa di MII e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturata in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

6.1.1. Il modello di governance di MII

Il sistema di *corporate governance* di MII è articolato come di seguito descritto.

L'**Assemblea** dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

Il **Consiglio di Amministrazione** è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, ha tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali salvo quanto riservato in modo tassativo ai Soci dalla legge o dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione di MII attualmente è composto da 5 (cinque) membri tra cui il Presidente, Vice-Presidente e l'Amministratore Delegato.

All'**Amministratore Delegato** sono stati conferiti tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con il limite di importo di Euro 10 (dieci) milioni per ogni singola operazione che comporta impegno di spesa, salvo specifiche e ad eccezione di:

- quelli riservati dalla Legge o dallo Statuto al Consiglio di Amministrazione o all'Assemblea dei Soci;
- dei seguenti che restano di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione:
 - *business plan* annuale e pluriennale e *budget* annuale della Società;
 - piano di investimenti annuale e pluriennale;
 - operazioni di carattere straordinario riguardante le società direttamente partecipate concernenti: fusione, scissione, conferimento d'azienda o ramo di azienda, aumenti di capitale;
 - operazioni di acquisto, cessione e affitto di azienda o rami di azienda;
 - operazioni di acquisizione, anche mediante costituzione, o dismissione di partecipazioni superiori al 5% (cinque per cento), in Società od enti commerciali di qualunque genere o natura;
 - operazioni finanziarie attive e passive con terzi per un importo superiore a euro 5 (cinque) milioni per singola operazione;
 - compravendita e permuta di beni immobili per un valore superiore a euro 5 (cinque) milioni.

Il **Collegio Sindacale** è composto da 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti. Al Collegio sindacale è affidato il compito di verificare:

- l'osservanza della Legge e dell'Atto Costitutivo;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

MII ha affidato ad una **Società di Revisione**, iscritta all'Albo Speciale tenuto dalla Consob ex

art.161 TUF, l'incarico di revisione legale dei conti.

6.1.2. La struttura organizzativa di MII

La struttura organizzativa della Società, disegnata per garantire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni e dall'altro la massima efficienza possibile, è caratterizzata da una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

La Società emette e diffonde a tutto il personale le Comunicazioni Organizzative con le quali specifica le strutture, l'articolazione organizzativa, le funzioni, missioni e responsabilità

6.1.3. Gli ulteriori organi collegiali presenti nella struttura organizzativa

Fanno parte dell'organizzazione aziendale di MII anche alcuni comitati interni che hanno la funzione di esaltare l'applicazione del principio di segregazione delle funzioni, mediante la partecipazione al procedimento decisionale di più soggetti aventi caratteristiche e competenze di diversa natura.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha nominato, con delibera del 23.10.2006, il Comitato Etico. Tale comitato è composto da tre rappresentanti aziendali e ha il compito di adempiere alle disposizioni previste al cap.6 del Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane edizione Febbraio 2018.

6.1.4. La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. La Gestione Operativa e il Sistema di Monitoraggio della sicurezza

Come richiesto dalle Linee Guida di Confindustria e nel rispetto delle disposizioni del Testo Unico approvato il 1 maggio 2008, la Società si è dotata di una apposita struttura organizzativa della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro ('SSL') nell'ottica di

eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, sono stati individuati i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di Lavoro;
- i Dirigenti;
- i Preposti;
- il responsabile al servizio di prevenzione e protezione (di seguito, anche "RSPP");
- i componenti della Squadra di Emergenza;
- gli addetti al primo soccorso;
- gli addetti alla prevenzione degli incendi;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- il medico competente;
- i lavoratori.

Per ulteriori dettagli si rimanda alla Parte Speciale del Modello.

7. Il sistema di deleghe e procure

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad assegnare all'Amministratore Delegato i poteri di gestione e di firma, definendo i limiti di spesa.

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

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri conferiti sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

Sono state, inoltre, conferite procure ai responsabili di alcune funzioni in stretta relazione con le mansioni e l'attività svolta da ciascuno di essi. Si tratta di procure per specifiche attività definite e descritte.

Le deleghe e le procure, quindi, sono comunicate formalmente ai singoli destinatari. Le procure vengono poi depositate presso il competente Ufficio Registro Imprese.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, quindi, le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato;
- oggetto della delega/procura;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferito.

8. Il sistema di controllo e le procedure manuali e automatiche

MII dispone di un corpus procedurale strutturato con riferimento alla gestione delle attività aziendali e, in particolare, con riguardo alle attività che insistono nelle aree a rischio reato. In particolare, la Società ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali.

In particolare, la Società ha sviluppato un sistema di gestione integrato conforme alle norme *UNI EN ISO 9001:2015 – UNI EN ISO 14001:2015* e *UNI ISO 45001:2018*, oltre ad una serie di procedure automatiche derivanti dai sistemi implementati presso la Società.

Le procedure della Società assicurano il rispetto dei seguenti principi:

1. favorire il coinvolgimento di più soggetti, per addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni (segregazione delle funzioni);
2. adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua (tracciabilità delle operazioni/attività);
3. prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate (documentazione).

Le procedure del sistema di gestione della qualità sono raccolte e poste a disposizione di tutto il personale della Società attraverso la pubblicazione delle stesse sulla intranet aziendale.

9. Il controllo di gestione

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

- a) definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole Direzioni e funzioni e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;
- b) rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget in base a situazioni "actual" periodiche, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento;
- c) controllare e monitorare gli stati di avanzamento di spesa connessi alle attività di produzione e vendita, in termini di costi sostenuti.

10. Istituti di vigilanza e garanzia

MII in quanto facente parte del Gruppo FS Italiane, è soggetta al controllo degli organi di vigilanza e garanzia istituiti presso la Capogruppo e/o presso la sub-holding Mercitalia Logistics SpA, con competenza su tutte le società del Polo Logistica.

a) L'internal audit

L'*internal audit* costituisce una funzione obiettiva e indipendente di *assurance*, cioè di valutazione del sistema di controllo interno della Società.

Il sistema di controllo è valutato rispetto alla sua attitudine a perseguire l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali, la conformità a leggi e regolamenti, la tutela del patrimonio e la correttezza dell'informazione interna ed esterna.

In coerenza con le Linee Guida del Gruppo FSI e secondo il Modello Parzialmente Decentrato della funzione di Internal Audit del Polo Logistica, MII utilizza in service la funzione di Internal

Audit di Mercitalia Logistics SpA.

Quest'ultima, inoltre, assicura supporto all'Organismo di Vigilanza di MII assicurando le verifiche richieste.

b) *Comitato Antitrust*

Il Gruppo FS Italiane ha istituito (con DdG n. 55/AD del 10 marzo 2006) il Comitato Antitrust, per promuovere la diffusione delle conoscenze relative alla disciplina in materia antitrust e per assicurarne la corretta attuazione ed osservanza.

Il Gruppo FS Italiane ha inoltre emanato (con DdG n. 157/AD del 21 dicembre 2012) le "Regole di Corporate Governance in materia di *compliance* antitrust".

c) *Comitato Etico*

MII ha istituito un Comitato Etico che riveste il ruolo di garante del rispetto dei valori e degli Standard di comportamento contenuti all'interno del Codice Etico.

d) *Comitato Compensi*

Il CdA di FS Italiane ha istituito (in data 17 maggio 2007) il Comitato compensi, con il compito di formulare proposte sulla remunerazione degli amministratori con deleghe (ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del c.c.) e di fornire supporto nella definizione di linee guida nella politica retributiva del Gruppo.

e) *Comitato Investimenti*

Il Gruppo FS Italiane ha istituito (con DdG n. 89/AD del 8 febbraio 2007) il Comitato Investimenti di Gruppo.

Il Comitato è un organo consultivo dell'Amministratore Delegato di FS Italiane e fornisce indirizzi e pareri in materia di investimenti e disinvestimenti di rilevanza per il Gruppo.

In particolare, il Comitato formula pareri di conformità (strategica ed economico finanziaria) delle iniziative, valida l'elenco degli investimenti e disinvestimenti rilevanti, segue l'evoluzione del piano e propone eventuali azioni correttive nella sua esecuzione.

f) *Comitato per la Sicurezza delle Informazioni e dei Sistemi Informativi di Gruppo*

Il Comitato (istituito con DdG n. 168/AD del 25 novembre 2013) è un organo consultivo e ha il compito di indirizzare la strategia della sicurezza delle informazioni di Gruppo, formulare proposte per la rilevazione dei processi critici, monitorare le iniziative in materia di sicurezza delle informazioni e dei sistemi informativi.

11. L'Organismo di Vigilanza

11.1.1. Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina

Il Consiglio di Amministrazione di MII ha nominato un Organismo di Vigilanza per gli effetti esimenti di cui al Decreto.

MII ha optato per una composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza.

La disciplina e i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono specificati nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza. Di seguito, quindi, verranno riportati i tratti essenziali della disciplina, rimandando per gli aspetti di dettaglio al documento specifico.

L'Organismo di Vigilanza è stato istituito per la prima volta con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 20 gennaio 2006.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e restano in carica per la durata di 3 anni a decorrere dalla data della delibera di nomina o ricostituzione dell'Organismo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di MII risponde, in conformità a quanto statuito dal Decreto 231 e previsto dalle Linee Guida di Confindustria, ai requisiti di:

a) **autonomia ed indipendenza**: in quanto:

- le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni a MII;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al vertice aziendale, ossia al Consiglio di Amministrazione, (con la possibilità di riferire direttamente ai Soci) e al Collegio Sindacale;
- all'Organismo di Vigilanza non sono attribuiti compiti operativi, né questi partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
- l'Organismo di Vigilanza è, inoltre, dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza sono definite dallo stesso organismo;

- b) **professionalità**: in quanto le professionalità presenti all'interno dell'Organismo di Vigilanza consentono di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
- c) **continuità di azione**: in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo *ad hoc* dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'adeguatezza del Modello ed è provvisto di un adeguato budget dedicato allo svolgimento delle proprie attività.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che il componente dell'Organismo di Vigilanza possieda i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non sia in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, la selezione del componente deve comunque essere effettuata tenendo conto delle finalità perseguite dal Decreto 231 e dell'esigenza primaria di assicurare l'effettività dei controlli e del modello, l'adeguatezza dello stesso ed il mantenimento nel tempo dei suoi requisiti, il suo aggiornamento ed adeguamento.

L'Organismo di Vigilanza è composto da un membro rieleggibile, esterno a MII, avente i requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza ed autonomia necessari per l'assunzione della carica.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione stabilisce, qualora previsto, il compenso spettante al membro dell'Organismo di Vigilanza per i compiti ad esso assegnati.

Infine, la Società ha previsto che l'organo dirigente, durante la formazione del budget aziendale, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) come previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

11.1.2. Cessazione della carica

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, revoca o morte.

La rinuncia all'incarico di Organismo di Vigilanza deve essere comunicata per iscritto al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa provvedere alla tempestiva sostituzione.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di grave inosservanza degli obblighi previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza, di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di effettuazione delle attività di membro dell'Organismo di Vigilanza, ecc.

In caso di rinuncia, revoca o morte il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza

11.1.3. Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza

Le responsabilità dell'organismo, formalizzate nel suo statuto, sono di seguito riepilogate:

- ricognizione e aggiornamento delle attività aziendali "a rischio di reato" (nelle quali è possibile la commissione di illeciti cui sono associate le sanzioni previste dal Decreto);
- valutazione dei controlli interni per far fronte all'esigenza di prevenire i reati;
- elaborazione delle proposte di adeguamento e aggiornamento del Modello di prevenzione dei reati;
- verifica dell'osservanza delle disposizioni richiamate dal documento rappresentativo del Modello o emanate in attuazione dello stesso;
- gestione delle informative destinate all'OdV provenienti dagli organi sociali e dal management;
- gestione delle segnalazioni destinate all'OdV;
- cura della reportistica periodica ai soggetti a cui l'OdV è tenuto a riferire.

Al fine di garantire l'assolvimento delle funzioni sopra indicate, l'Organismo svolge i seguenti compiti, che si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- monitorare e, anche richiedendo l'ausilio delle funzioni aziendali preposte,

- promuovere iniziative idonee alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello;
ove richiesto, rispondere alla domanda di istruzioni, chiarimenti o aggiornamento;
- monitorare e proporre l'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, con la collaborazione delle funzioni aziendali coinvolte;
 - effettuare, nell'ambito delle aree a rischio, attività di verifica volte a rilevare l'osservanza del Modello e la sua adeguatezza, segnalando le azioni necessarie in termini di prevenzione dei reati;
 - espletare indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - ricevere ed esaminare i flussi informativi periodici provenienti dal management e dagli altri soggetti obbligati, secondo quanto previsto dal presente documento;
 - ricevere e gestire le segnalazioni da parte del personale o di terzi in relazione ad eventuali criticità del Modello, violazioni dello stesso e/o a qualsiasi situazione che possa esporre MII a rischio di reato;
 - raccogliere e conservare (in un archivio aggiornato) la documentazione relativa alle attività svolte (attività di verifica, incontri e audizioni, flussi informativi, ecc.);
 - formulare proposte di adeguamento e di aggiornamento del presente documento all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione) con particolare riguardo alle modifiche ed integrazioni necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o significative variazioni dell'assetto interno di MII e/o delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale e/o di modifiche normative, nonché verificare l'attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità;
 - segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a MII ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto 231;
 - monitorare le norme di legge rilevanti ai fini dell'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione all'attività aziendale.

11.1.4. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di poter svolgere al meglio i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza può, oltre a quanto precedentemente descritto:

- accedere a tutta la documentazione rilevante al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza

del Modello e richiedere a chi di competenza le informazioni rilevanti allo stesso fine;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario, osservando le procedure interne - in quanto compatibili con l'autonomia e l'indipendenza proprie dell'Organismo - previste per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- disporre che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni e i documenti loro richiesti, necessari allo svolgimento delle sue attività istituzionali.
- effettuare, senza preavviso, nell'ambito delle aree a rischio, controlli sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti.

Inoltre, le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie.

11.1.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale organismo in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto 231.

Le funzioni aziendali a rischio reato sono tenute a trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (come, ad esempio, *report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Deve, inoltre, essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Gli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sono puntualmente individuati

nell'Allegato al presente Modello di Organizzazione e Gestione.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Tali informazioni potranno essere trasmesse tramite posta indirizzata a:

Organismo di Vigilanza

Mercitalia Intermodal S.P.A.

Via Anton Cechov 50/2 - 20151 MILANO

oppure per posta elettronica all'indirizzo e-mail:

organismodivigilanza@mercitaliaintermodal.it

La Società dovrà informare l'Organismo di Vigilanza della ricezione di comunicazioni allo stesso indirizzate presso la sede della Società mettendole ad esclusiva disposizione dello stesso per la relativa consultazione.

In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

11.1.6. Whistleblowing

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente, aggiornato dal D. Lgs. n. 24/2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio e in linea con le best practice, Mercitalia Intermodal SpA ha istituito un sistema di segnalazione delle violazioni cui possono liberamente accedere tutti i soggetti che operano nel "contesto lavorativo"⁷ di MII, sia interni (ad esempio lavoratori subordinati, volontari o tirocinanti, anche se non retribuiti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo anche in assenza di una regolare investitura, etc.) che esterni (ad esempio clienti, fornitori, consulenti, ecc.).

Tali soggetti hanno la possibilità di trasmettere segnalazioni, anche in forma anonima, di violazioni del presente Modello 231 e/o del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo attraverso i canali di segnalazione implementati dalla Società così come indicati nell'apposito allegato "*Canali di segnalazione - Whistleblowing*" di cui al presente Modello

⁷ Per "contesto lavorativo" si intendono le attività lavorative o professionali, in essere ma anche passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi intrattenuti dai soggetti interni ed esterni alla Società, indipendentemente dalla natura di tali attività

Tutte le informazioni fornite saranno valutate immediatamente con discrezionalità e responsabilità e trattate in modo confidenziale in conformità alle prescrizioni di riservatezza applicabili al trattamento dei dati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I soggetti che forniscono Segnalazioni saranno garantiti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante (es. colleghi di lavoro).

Si precisa, inoltre, che nelle ipotesi di segnalazioni o denunce effettuate nei limiti di cui all'articolo 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231 del 2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del Codice Penale e all'articolo 2105 del Codice Civile.

11.1.7. Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali

L'OdV deve relazionare per iscritto, con cadenza semestrale, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

In ogni caso, l'OdV in caso di urgenza può rivolgersi al Presidente, all'Amministratore Delegato o al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

L'OdV riferisce, inoltre, con immediatezza al Presidente e all'Amministratore Delegato in merito a violazioni del Modello accertate o tali da generare l'opportunità di determinazioni urgenti.

Gli incontri devono essere, in ogni caso, verbalizzati.

12. Il Codice Etico

La Società, unitamente all'approvazione del Modello di Organizzazione, ha adottato il Codice Etico (Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane), che costituisce uno dei protocolli fondamentali per la realizzazione di un valido Modello idoneo a prevenire i reati indicati dal Decreto.

Il Codice è conforme ai principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In esso sono individuati:

- i destinatari del Codice Etico;
- i principi etici fondamentali cui la Società riconosce valore etico positivo;
- le specifiche norme comportamentali dettate nei riguardi dei soggetti tenuti al rispetto del Codice e a cui tali soggetti devono uniformarsi;
- il sistema di attuazione e controllo.

13. Comunicazione e formazione sul Modello di Organizzazione e Gestione

La Società è consapevole dell'importanza della diffusione del Modello, della sua comunicazione al personale e della formazione del medesimo personale ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione di MII e si impegna a continuare a implementare la divulgazione dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza, diversificandole in relazione al ruolo, responsabilità e compiti.

Il Modello è pubblicato sulla rete intranet aziendale in modo da assicurarne la diffusione ai soggetti apicali (inclusi gli Amministratori e i Sindaci) e al Personale della Società.

Della presa visione da parte dei destinatari viene conservata traccia documentale.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile anche sul sito internet della Società.

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali MII intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi

contenuti nel Codice Etico e nel Modello risulta da idonea documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello o specifiche clausole contrattuali.

MII non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

Ai fini dell'attuazione del Modello e in osservanza delle previsioni delle Linee Guida di Confindustria, MII curerà la formazione periodica del personale della Società in materia di D.Lgs. 231/01.

La formazione avrà ad oggetto: i precetti contenuti nel D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti; i reati e le sanzioni previste dal Decreto; i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza; i principi di controllo della Società; etc.

La formazione comprenderà test mirati a verificare l'avvenuto apprendimento dei discenti.

14. Sistema Disciplinare (ex D.Lgs. 231/2001 art. 6, comma 2, lettera 'e')

14.1.1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri previsti nel Modello.

Le procedure di contestazione delle infrazioni al Codice etico e al Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti, gestite dalla funzione del personale, avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

Sono fatte salve tutte le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ed eventualmente dagli accordi e contratti di lavoro, ove applicabili, in materia di controdeduzioni e di diritto alla difesa da parte del soggetto a cui è contestata l'infrazione.

14.1.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili.

Nei confronti dei lavoratori subordinati (quadri direttivi e personale delle aree professionali, con esclusione dei dirigenti) sono applicabili le seguenti sanzioni, da applicare nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni:

- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello configuri una lieve mancanza, il lavoratore incorre nel provvedimento del rimprovero verbale o scritto di cui al CCNL;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello configuri una mancanza più grave, il lavoratore incorre nel provvedimento della multa di cui al CCNL; laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia idonea a configurare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto, il lavoratore incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione di cui al CCNL;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia idonea a configurare uno dei reati previsti dal Decreto, il lavoratore incorre nel provvedimento di licenziamento di cui al CCNL.

Nei confronti dei dirigenti, in considerazione del regime di libera recedibilità e dell'elemento fiduciario che connotano il rapporto con l'azienda, non è possibile il ricorso al potere disciplinare in senso stretto. Pertanto, la Società adotterà idonee "misure" (non disciplinari) nei confronti dei dirigenti nei casi di violazione delle previsioni del modello, che, ove si configurino come gravemente lesive dell'elemento fiduciario, potranno comportare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nei confronti del personale parasubordinato trova applicazione il medesimo trattamento previsto per i dirigenti.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello o di tenuta, nello svolgimento di attività previste nei processi sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, è prevista una formale informativa da parte dell'Organismo di Vigilanza al CdA ed al Collegio Sindacale per l'opportuna valutazione.

Qualsiasi violazione delle regole e dei principi contenuti nel Modello di cui si venisse a conoscenza dovrà essere immediatamente segnalata all'OdV che, a sua volta, dovrà garantire l'anonimato del soggetto che ha effettuato la segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

14.1.3. Misure nei confronti di Consulenti e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Consulenti o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'OdV verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

14.1.4. Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

L'elenco delle possibili violazioni del Modello da parte di amministratori e sindaci, graduate secondo un ordine crescente di gravità, è il seguente:

- (i) violazioni di norme richiamate dal Modello o attuative dello stesso, sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti 2 e 3;
- (ii) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- (iii) violazioni idonee ad integrare la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Nel caso di accertata violazione del Modello da parte di un amministratore o di un sindaco, il Consiglio di Amministrazione, nel suo plenum, provvederà ad assumere le iniziative più

adeguate coerentemente con la gravità della violazione, in particolare:

- a) richiamo scritto in caso di commissione delle violazioni di cui al precedente punto 1;
- b) multa per una somma da predeterminarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, in caso di commissione delle violazioni di cui al precedente punto 2;
- c) revoca dell'incarico per giusta causa, in caso di commissione delle violazioni di cui al precedente punto 3.

Il sistema sanzionatorio sopra delineato sarà oggetto di una specifica clausola comunicata, per approvazione, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

14.1.5. Misure sanzionatorie ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. d), D.Lgs. 231 del 2001 (ss.mm.ii.)

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis*, D.Lgs. 231 del 2001 (ss.mm.ii.), nel caso di:

- (i) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni di cui al paragrafo 5.6.6;
- (ii) violazione, da parte dell'organo deputato a ricevere e/o a gestire le segnalazioni di cui al paragrafo 5.6.6, degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante;
- (iii) mancata attivazione, da parte dell'organo deputato a ricevere e/o a gestire le segnalazioni di cui al paragrafo 5.6.6, delle necessarie verifiche volte a valutare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- (iv) effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni (di cui al paragrafo 5.6.6) infondate,

si provvederà ad applicare nei confronti del soggetto che ha posto in essere anche solo una delle suddette fattispecie le misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono (cfr. par. da 5.10.2. a 5.10.4.), in funzione della relativa posizione aziendale ricoperta.

14.1.6. Misure in materia di whistleblowing

Costituisce motivo di applicazione del sistema sanzionatorio disciplinato dal presente documento la violazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, si tratta delle seguenti fattispecie:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Le misure disciplinari sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria.