




MODELLO ORGANIZZATIVO
ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti	4
1.2 Il modello organizzativo come condizione esimente	5
1.3 I reati presupposto del D.Lgs.231	6
1.4 Le sanzioni previste	13
1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria	15
2. PRESENTAZIONE DI CLF	17
2.1 La storia e la mission	17
2.2 La scelta di adottare il Modello	17
3. GOVERNANCE DI CLF	19
3.1 Oggetto sociale	19
3.2 Modello di Governance	20
3.3 Assemblea dei Soci	20
3.4 Amministrazione	20
3.5 Collegio Sindacale e società di revisione	21
3.6 La struttura organizzativa	21
4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CLF	23
4.1 Finalità e destinatari	23
4.2 Metodologia e struttura	23
4.3 Aggiornamento e adeguamento	26
5. L'ANALISI DEI RISCHI	27
5.1 Metodologia d'indagine	27
5.2 Report dell'analisi dei rischi	28
5.3 Aggiornamento dell'analisi dei rischi	28
5.4 Sintesi dei principali elementi di valutazione	29
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
6.1 Requisiti e identificazione dell'OdV	30
6.2 Durata dell'OdV	31
6.3 Compiti dell'ODV	31
6.4 Operatività dell'ODV	33
6.5 Poteri dell'ODV	34
6.6 Reporting verso il CdA e gli altri organi societari	34
7. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
7.1 Finalità e criteri	36
7.2 Comunicazioni di operazioni sensibili	36
7.3 Segnalazioni di situazioni di rischio	36
7.4 Comunicazioni di modifiche organizzative	37
8. WHISTLEBLOWING	38
8.1 Definizione	38
8.2 Soggetti segnalanti (whistleblower)	38
8.3 Ambito delle segnalazioni	38

8.4 Canali di segnalazione	39
8.5 Tutela della riservatezza	41
8.6 Segnalazioni anonime	41
8.7 Misure di protezione	42
8.8 Trattamento dei dati	43
8.9 Pubblicità del Whistleblowing ai soggetti legittimati.....	43
8.10 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza	44
9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	45
9.1 Finalità e criteri.....	45
9.2 Piano di comunicazione verso collaboratori e consulenti	46
9.3 Piano di comunicazione verso società controllate, partecipate e correlate	46
10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	48
10.1 Misure sanzionatorie nei confronti di quadri, impiegati, operai.....	49
10.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	50
10.3 Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori, sindaci e revisori.....	51
10.4 Misure sanzionatorie nei confronti dei Collaboratori esterni	51
10.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	51
10.6 Procedure.....	51
10.7 Azione di risarcimento dei danni.....	52

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

1. INTRODUZIONE

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (entrato in vigore il 4/7/2001), titolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento italiano quello che è stato definito un *tertium genus* di responsabilità a carico degli enti, qualificata quale responsabilità amministrativa ma assimilabile, per quanto riguarda l’impianto concettuale di riferimento, la natura afflittiva delle sanzioni e l’apparato processuale, ad una responsabilità di tipo penale.

Ai sensi dell’art. 5 del decreto citato, l’ente è responsabile per i reati, espressamente elencati agli artt. 24 e 25, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) Da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente;
- b) Da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Per quanto riguarda gli autori dei reati, essi sono distinti dal Decreto in due diverse tipologie:

- Persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti “apicali”);
- Persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (può trattarsi sia di dipendenti, che di collaboratori, professionisti, prestatori d’opera occasionali).

L’appartenenza all’una o all’altra tipologia produce effetto sulla responsabilità dell’ente e sull’onere della prova.


Se l’autore del reato è un soggetto apicale, infatti, la responsabilità dell’ente è automaticamente presunta, in quanto tali persone fisiche rappresentano e realizzano la politica gestionale dell’ente: in tale caso ricade sull’ente stesso l’onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti, provando che l’atto commesso è del tutto estraneo alle politiche aziendali.

La prova in questione, di particolare complessità tanto da essere chiamata “*probatio diabolica*”, consiste proprio nel dimostrare che:

- Sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Sia stato istituito un organismo di vigilanza dotato di particolari caratteristiche e poteri;
- Sia stato il soggetto apicale, come singolo individuo, ad eludere fraudolentemente il modello;
- Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.

Se l’autore dell’illecito è, invece, un soggetto sottoposto all’altrui direzione, ecco che, viceversa, l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei propri vertici.

L’ente, però, può dimostrare preventivamente di avere svolto quanto in suo potere tramite l’adozione e l’efficace attuazione di un modello organizzativo prima della commissione del reato. La presenza di un efficace modello determina, infatti, l’inversione dell’onere della

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

prova: tale onere, cioè, ricade sull'accusa, cui spetta il tentativo di dimostrare l'esistenza di concrete carenze a livello organizzativo all'interno dell'ente stesso.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia, e si aggiunge a quella, prettamente penale (e pertanto personale), della persona fisica che ha commesso, o concorso a commettere, il medesimo reato.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'applicazione all'ente di una sanzione amministrativa pecuniaria per tutte le tipologie di reato espressamente elencate nel decreto.

Per alcune tipologie di reato sono altresì previste:

- Sanzioni interdittive quali:
 - La sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
 - Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - L'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
 - Il divieto di pubblicizzare beni e servizi.
- La confisca del prezzo o del profitto del reato;
- La pubblicazione della sentenza di condanna.

Per i dettagli sulle sanzioni previste si veda par. 1.4

1.2 Il modello organizzativo come condizione esimente

Come già espresso al paragrafo precedente, costituiscono dunque presupposti di base indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente, indipendentemente da chi abbia commesso il reato:


- L'attuazione di un modello organizzativo efficace rispetto ai rischi corsi;
- L'istituzione e l'operatività di un organismo di vigilanza con peculiari caratteristiche;
- La dimostrazione che l'autore del reato abbia eluso fraudolentemente il modello.

Tali elementi rappresentano complessivamente la condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

In altre parole, si può affermare che sull'ente grava una "colpa organizzativa" originale, che può essere superata solo tramite un sistema regolatorio e comportamentale (il modello) efficace ed adeguato alle circostanze.

Per potersi dire efficace, il modello deve rispondere a precise esigenze espresse dalla Legge; tali esigenze sono segnatamente quelle di:

- a) Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 ad impedire la commissione dei reati;
- d) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

indicate nel modello.

Il modello deve essere commisurato alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, in modo tale da definire misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Di qui la necessaria attività di sviluppo del modello con un taglio appropriato ad aspetti quali la complessità della struttura Aziendale, l'entità dell'organico, il settore di lavoro, la presenza di regole codificate, la specifica situazione di rischio.

1.3 I reati presupposto del D.Lgs.231

I reati per i quali può rilevare la responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231 (cosiddetti "reati presupposto") sono:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01) [Articolo modificato dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Frode ai danni del fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (L. 898/1986 art. 2).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7, modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e da Legge 133/2019]

- Falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

PARTE GENERALE

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009 n. 94, art. 2 co.29]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01). [Articolo integrato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, dalla L.9 gennaio 2019, n.3 e dal D.Lgs.75/2020]

- Peculato (art. 314 co.1 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001 - modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09].

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);



- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.).
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3]. [Articolo integrato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n°69 e dal Dlgs 38/2017 del 15 marzo 2017 e dalla Legge 9 gennaio 2019, n.3]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 co.3 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3]



Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8]

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5 e integrato dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9]

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3 e integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186]

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 D.Lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493 quater c.p.)
- Frode informatica (nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale) (Art. 640 ter c.p.)

PARTE GENERALE

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. n.121 del 7 luglio 2011 e dalla L. 22 maggio 2015, n°68]

- Inquinamento ambientale (art.452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art.452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art.452-octies c.p.);

PARTE GENERALE

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
- Violazione delle disposizioni in materia di bonifica dei siti inquinati (D.Lgs 152/06, art. 257);
- Falsificazione e uso di certificati d'analisi dei rifiuti falsi (D.Lgs 152/06, art. 258);
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- Violazione di disposizioni in materia di emissioni industriali in atmosfera (D.Lgs 152/06, art. 279);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, e altri documenti in relazione a specie della flora e della fauna selvatiche (L. 150/92, art. 3-bis);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (L. 150/92, art. 6);
- Violazione delle disposizioni per la cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive dello strato di ozono (L.549/93 art.3 co.6);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 9).

Impiego di stranieri privi di permessi di soggiorno (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 109/2012 del 25 luglio 2012 e integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161]

- Favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (Art. 12, co 5 del D. Lgs.286/1998)
- Procurato ingresso illecito (Art. 12, co. 3, 3-bis e 3-ter, del D.Lgs.286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22 co. 12 bis D.Lgs. 286/98)


Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge del 20 novembre 2017, n.167]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge del 3 maggio 2019, n.39]

- Frode in competizioni sportive (art.1 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art.4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401)

Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 159 e modificato dal D.Lgs.75/2020]

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---


- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.2 comma 1 e 2 -bis D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art.3 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.8 comma 1 e 2 -bis D.Lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art.10 D.Lgs. 74/2000)
- Compensazione indebita (art. 10 quater D.Lgs. 74/2000):
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art.11 D.Lgs. 74/2000)

Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 23.01.1973, n.43)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. 23.01.1973, n.43)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23.01.1973, n.43);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 23.01.1973, n.43);

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D.Lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla Legge 9 marzo 2022, n.22]

- Furto di beni culturali (Art. 518 bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (Art. 518 ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (Art. 518 quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (Art. 518 octies c.p.)
- Violazione in materia di beni culturali (Art. 518 novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (Art. 518 decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecita di beni culturali (Art. 518 undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici (Art. 518 duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (Art. 518 quaterdecies c.p.)

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie s.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevices D.Lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla Legge 9 marzo 2022, n.22]

- Riciclaggio di beni culturali (Art. 518 sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 518 terdecies c.p.)

Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

È necessario evidenziare due aspetti salienti a tale riguardo: il primo fa riferimento al fatto che ciascun reato, presso CLF, come presso qualsiasi altra azienda, presenta modalità di commissione, sistema di controllo in atto, probabilità dell'evento e gravità del reato, e delle relative pene, differenti.

Ciò significa che un'analisi dei rischi efficace è tale se riesce a cogliere quali reati sono verosimili, sulla base dell'effettiva situazione esistente, e quali, invece, presentano probabilità di accadimento trascurabili, se non nulle.

Il secondo aspetto è relativo alla capacità del modello di intercettare e prevenire tempestivamente ogni reato che si possa ragionevolmente presentare, tramite una serie di regole, di comportamenti pratici e di comunicazioni, considerando come fondamento di partenza quei reati effettivamente identificati dall'aspetto precedente.

1.4 Le sanzioni previste

Le sanzioni previste sono:

- a) La sanzione pecuniaria, che si applica in tutti i casi;
- b) Le sanzioni interdittive, che si applicano solo a certe condizioni;
- c) La confisca del prezzo o del profitto del reato, che si applica in tutti i casi;
- d) La pubblicazione della sentenza, che si applica solo a certe condizioni.

Il sistema sanzionatorio è progressivo, si adotta, cioè, in modo proporzionalmente più severo in funzione di una serie di elementi, che sono:



PER LA SANZIONE PECUNIARIA

- La gravità del reato;
- Il grado di responsabilità dell'ente;
- L'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

PER LE SANZIONI INTERDITTIVE

- L'entità del profitto;
- La qualifica dell'autore del reato come soggetto apicale;
- La qualifica dell'autore del reato come soggetto sottoposto all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- Nel caso di reiterazione degli illeciti.

Per quanto riguarda la sanzione pecuniaria, la modalità con cui si applica tale sistema è il meccanismo delle quote, vale a dire la determinazione, da parte del Giudice penale, dapprima di un numero preciso di quote - non inferiore a cento né superiore a mille - e, successivamente, la fissazione dell'importo di ogni singola quota – da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, cosicché si evitino eccessi rigoristici ovvero, di converso, l'irrogazione di una sanzione assolutamente non congrua rispetto alla ragguardevole consistenza finanziaria dell'ente.

Di conseguenza, la sanzione pecuniaria risultante è compresa tra euro 25.823 ed euro 1.549.371.

Sussistono, però, casi nei quali, la sanzione pecuniaria è correlata unicamente all'entità del profitto e non definita autonomamente come sopra indicato: si tratta dei reati connessi all'abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, per i quali il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, e la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Come parziale attenuazione, in tali casi – come d'altra parte anche per i reati societari - non sono ammissibili, neppure in via cautelare, le sanzioni interdittive.


Sono, peraltro, previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria alla metà del valore, e comunque non superiore a euro 103.291, per i casi nei quali:

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

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- 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;
- È stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quanto riguarda le sanzioni interdittive, esse si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, secondo un principio di proporzionalità ed adeguatezza.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

Il Giudice penale ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri più sopra indicati, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/01 sono:

- L'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente applicate) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la pena pecuniaria.

Si può affermare che se le sanzioni pecuniarie vanno a colpire il profilo statico di una società, cioè il suo patrimonio, le misure interdittive mirano invece al suo apparato funzionale, cioè alla prospettiva dell'attività economica.

Accanto alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, infine, il D.Lgs. 231/01 prevede altre due sanzioni:

- a) La confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente;
- b) La pubblicazione della sentenza di condanna.


Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice - in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente - ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità dell'azienda, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- La verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'azienda;
- Il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria

La Legge specifica che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di effettività del modello, sulla base di codici di comportamento

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231 PARTE GENERALE	REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023
--	---	--


redatti da associazioni rappresentative di categoria e approvati dal Ministero della Giustizia.

Si tratta delle cosiddette Linee Guida, nelle quali sono fornite indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzativo.

Il riferimento a tali Linee Guida durante lo studio e la costruzione del modello risulta, quindi, assai utile, perché consente alle società di ottenere una sorta di garanzia metodologica; tale garanzia, pur non conducendo necessariamente alla perfezione del modello, permette allo stesso di godere di una maggiore tenuta in fase di esame giudiziale.

La Linea Guida assunta come riferimento per CLF è quella emessa da Confindustria nell'ultimo aggiornamento del giugno 2021.

CLF ha fatto e fa esplicito riferimento a tale Linee Guida nell'opera di studio e implementazione del proprio modello organizzativo.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

2. PRESENTAZIONE DI CLF

2.1 La storia e la mission

Fondata nel 1976, dall'unione di tre cooperative operanti nel mondo dell'armamento ferroviario tra Reggio Emilia e Bologna, CLF, allora Cooperativa Lavori Ferroviari, è divenuta negli anni uno dei principali player nazionali nel settore dell'armamento ferroviario.

Oggi Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A. è interamente controllata dalla società Olandese Strukton Rail, ed in particolare dalla holding italiana Strukton Rail Italy S.r.l..

Il gruppo italiano facente capo a Strukton Rail Italy è composto da diverse società: CLF S.p.A., S.i.f.e.l. S.p.A., Uniferr S.r.l., Promofer S.r.l., Fer Rent S.r.l. e New Sorema S.r.l..

CLF, è la principale società del gruppo italiano ed ha raggiunto, in oltre mezzo secolo di storia, un elevato grado di specializzazione nella progettazione, manutenzione, rinnovamento e realizzazione di nuove linee ferroviarie, anche ad Alta Velocità ed in galleria, nonché di linee tranviarie e metropolitane, realizzando importanti lavori in tutta Italia.

La lunga storia di CLF, la sua lunga esperienza, la sua solidità finanziaria ed il suo elevato livello di conoscenza, integrato dalle competenze e specializzazioni possedute dalla capogruppo Strukton, garantisce una visione "global service" sia nelle nuove costruzioni che nel rinnovamento delle linee ferroviarie, metropolitane e tranviarie.

Inoltre, la CLF, oltre ad essere leader nel proprio settore in Italia, ha avuto numero significative esperienze nella esecuzione di commesse all'estero, realizzando lavori in Algeria, Venezuela, Olanda, Danimarca, Marocco, Montenegro, Serbia, Croazia, Bosnia-Erzegovina, Bulgaria.

Nei paesi citati CLF ha ottenuto dalle relative autorità ferroviarie tutte le certificazioni necessarie per operare sui mercati ferroviario, tranviario e metropolitano.

CLF, oltre a possedere diverse certificazioni SOA, è qualificata nel sistema di qualificazione di Rete Ferroviaria Italiana SpA per "l'affidamento di interventi all'armamento ferroviario", oltre a possedere la qualificazione per "l'esecuzione di lavori di opere civili alla sede ferroviaria su linee in esercizio".


La CLF investe con continuità risorse importanti in tecnologie all'avanguardia per adeguarsi alle crescenti esigenze delle diverse committenze nazionali ed internazionali, utilizzando macchine altamente specializzate, in modo da lavorare su siti completamente automatizzati e garantire standard di qualità, elevata produttività, per ridurre i tempi di costruzione e i rischi associati.

2.2 La scelta di adottare il Modello

CLF, nel pieno rispetto della propria missione aziendale, ha voluto scrupolosamente porre attenzione su ciascun processo della propria attività, verificandone l'organizzazione e la gestione con particolare riguardo al rispetto dei valori etici cui da sempre ispira il proprio operato.

Nel perseguimento degli obiettivi di mantenimento e di miglioramento dell'attuale situazione aziendale e sotto la spinta di quanto disposto dal D.Lgs 231/01, CLF si è pertanto determinata alla realizzazione di alcune azioni correttive e/o migliorative dell'attuale sistema di organizzazione aziendale.

E' dunque coerente con questo obiettivo la scelta di attuare ed adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 e di dotarsi di uno specifico Organismo di Vigilanza atto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e a curarne l'aggiornamento.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A.</p>	MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231 PARTE GENERALE	REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023
--	---	--


Con l'adozione del modello CLF si propone di assicurare la massima trasparenza alla propria operatività nel perseguimento degli obiettivi; requisito di trasparenza fortemente sentito come dovuto anche nei confronti dell'esterno.

Si sottolinea che, prima ancora della formale adozione di un Modello, CLF fonda da sempre la propria organizzazione su un complesso di regole che ne disciplina l'attività, nel rispetto della legalità e dei principi etici generali.

In particolare, il Modello ha considerato i seguenti elementi preesistenti come utili per il modello stesso:

- i principi etici adottati, anche in via di fatto, dalla Società;
- il sistema delle deleghe e delle procure, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di gestione per la qualità certificate secondo la norma UNI EN ISO 9001;
- il sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo la norma ISO 45001;
- il sistema di gestione per l'ambiente conforme e certificato secondo la norma ISO 14001;
- Le procedure e regolamenti aziendali formalmente adottati e le prassi in essere, seppur in alcuni casi non formalizzati;
- Il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati dalla Società;
- Il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;
- In generale, la legislazione e la normativa italiana e straniera applicabile.

Questo a seguito della maturata convinzione, da parte dell'impresa, che un sistema di controllo che tuteli dal rischio delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, sempre più coincida con un sistema organizzativo orientato ai principi di trasparenza e buon governo della società.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

3. GOVERNANCE DI CLF


3.1 Oggetto sociale

La Società ha per oggetto l'attività di:

- a) fornitura, posa in opera, manutenzione, ristrutturazione e progettazione di binari comprensivi di scambi per qualsiasi linea ferroviaria, metropolitana e tranviaria, nonché degli impianti di frenatura e automazione per stazioni e scali.
- b) costruzione, manutenzione, ristrutturazione e progettazione di opere civili, ivi incluse strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, linee tranviarie, metropolitane, funicolari, piste aeroportuali, stazioni, pavimentazioni e relative opere complementari, nonché i relativi impianti automatici, elettromeccanici, elettrici, telefonici, elettronici e per la trazione elettrica occorrenti per garantire una corretta informazione, sicurezza e assistenza.
- c) costruzione, manutenzione, ristrutturazione e progettazione di opere d'arte nel sottosuolo, necessarie per consentire la mobilità su "gomma" e su "ferro", quali gallerie naturali, trafori, passaggi sotterranei, tunnel, nonché le relative opere connesse, complementari ed accessorie quali l'armamento ferroviario, gli impianti elettromeccanici, elettrici, telefonici ed elettronici.
- d) fornitura, installazione, gestione, manutenzione e progettazione di impianti tecnologici coordinati ed interconnessi, quali impianti elettrici, telefonici, radiotelefonici, televisivi, nonché reti di trasmissione dati e simili, completi di ogni connessa opera muraria, complementare o accessoria.
- e) fornitura, posa in opera, manutenzione, ristrutturazione e progettazione di impianti automatici per la segnaletica luminosa e la sicurezza del traffico stradale, ferroviario, metropolitano o tranviario, compreso il rilevamento delle informazioni e l'elaborazione delle medesime.
- f) fornitura, posa in opera, manutenzione, ristrutturazione e progettazione degli impianti per la trazione elettrica di qualsiasi linea ferroviaria, metropolitana o tranviaria, nonché impianti elettromeccanici, elettrici, telefonici ed elettronici occorrenti per garantire una corretta informazione, sicurezza e assistenza.
- g) fornitura, posa in opera, manutenzione di impianti per la trasformazione di alta e media tensione e per la distribuzione di energia elettrica in corrente alternata e continua.
- h) progettazione, produzione, fornitura e posa in opera di traverse ferroviarie e materiali accessori.
- i) vendita, noleggio a caldo e a freddo, manutenzione e gestione di macchinari ferroviari di ogni genere, locomotori, carri ferroviari, macchine operatrici, attrezzature per lavori ferroviari ed ogni altra macchina o attrezzatura necessaria all'esecuzione dei lavori di cui ai precedenti punti a), b), c), d), e), f), g).
- j) gestione di opere ferroviarie, tranviarie e metropolitane, quali binari, raccordi, interconnessioni, scali, stazioni, depositi, aree attrezzate di rimessaggio e di manutenzione.

Tutte dette attività potranno essere esercitate sia in Italia che all'estero.

In via secondaria e non principale, la società potrà compiere sia in Italia che all'estero, al fine di conseguire l'oggetto sociale principale sopra indicato, tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, industriali e commerciali che saranno ritenute utili o necessarie a detto scopo; potrà assumere sia direttamente che indirettamente, ma non a fini di collocamento, interessenze e partecipazioni in altre società od imprese, aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

Rientrano nello scopo sociale, seppur non in via principale, il finanziamento, anche sotto forma di garanzia e di fidejussione, ed il coordinamento tecnico e finanziario delle società od enti nei quali partecipa. La società può altresì rilasciare fideiussioni e altre garanzie in genere, anche reali, a favore di società o imprese di qualunque natura, sebbene non partecipate, nell'ambito di deliberate operazioni di interesse sociale. Tale attività deve essere svolta nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio.

Restano, in ogni caso, espressamente esclusi dal presente oggetto sociale le attività professionali riservate agli iscritti agli albi professionali, i servizi di investimento di cui al d.lgs.58/1998, la raccolta del risparmio tra il pubblico nonché l'esercizio nei confronti del pubblico delle attività finanziarie di cui al titolo v del d.lgs. 385/1993.

3.2 Modello di Governance

CLF ha adottato una struttura di tipo tradizionale basata sui seguenti organi societari:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio sindacale

Il controllo contabile è demandato da una società di revisione, nominata dall'Assemblea dei Soci.

3.3 Assemblea dei Soci

L'assemblea degli azionisti è l'organo deliberativo della società. Essa esercita i suoi poteri e delibera in conformità alla legge ed allo Statuto.

Sono inderogabilmente riservate alla competenza dell'assemblea ordinaria:

- la scelta del sistema di amministrazione
- la nomina e la revoca degli amministratori; dell'Organo Sindacale di Controllo ai sensi di legge o del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti;
- la determinazione del compenso degli amministratori, dei sindaci e del revisore;
- la deliberazione sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili;
- provvede alla definizione degli indirizzi strategici e programmatici della Società

Sono di competenza dell'assemblea straordinaria:


- le modifiche dello statuto, salvo quanto previsto dalla legge o dallo statuto;
- la nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- le altre materie ad essa attribuite dalla legge.

Si rimanda agli altri articoli dello Statuto per gli aspetti operativi specifici che regolano il funzionamento dell'Assemblea dei Soci.

3.4 Amministrazione

La società è amministrata da un minimo di tre ad un massimo di undici consiglieri anche non soci, nominati con decisione dei soci.

L'organo amministrativo è investito di tutti i poteri per l'amministrazione della società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

degli scopi sociali, esclusi quelli che la legge o il presente statuto riservano all'assemblea. In sede di nomina possono tuttavia essere stabiliti limiti ai poteri degli amministratori.

La rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di assenza o impedimento ai Vice-Presidente se nominati. La rappresentanza legale e la firma sociale spettano anche agli Amministratori Delegati, se nominati, nell'ambito delle deleghe loro attribuite, nonché ai direttori generali ed ai procuratori speciali, sempre nei limiti dei poteri loro attribuiti.

3.5 Collegio Sindacale e società di revisione

L'assemblea nomina il Collegio Sindacale, costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti, e ne nomina il Presidente.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento ed esercita la funzione di Revisore Legale dei conti, salvo che l'Assemblea deliberi la nomina di un revisore, ovvero di una società di revisione.

I Sindaci agiscono con autonomia ed indipendenza e non sono rappresentanti dei soci che li hanno designati.

3.6 La struttura organizzativa

Il sistema generale della società è attrezzato con appropriati strumenti documentali ed organizzativi improntati a principi generali di:

- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno dell'azienda e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

La Società si è dotata di una adeguata struttura organizzativa. L'organigramma aziendale vigente, disponibile in azienda, rappresenta in dettaglio le funzioni aziendali.


Le attività aziendali sono state riclassificate e mappate all'interno dei seguenti processi:

- Commerciale
- Gestione Commesse;
- Operazioni con parti correlate;
- Approvvigionamento;
- Gestione Risorse Umane;
- Gestione Sicurezza;
- Gestione Ambiente;
- Amministrazione e Finanza;
- Legale e Societario;
- Sistemi informativi.

La mappatura dei processi è funzionale sia alla mappatura dei rischi sia all'esplicitazioni dei protocolli di prevenzione per le varie famiglie di reato espressi nelle Parti Speciali.

3.7 Deleghe e poteri

Per quanto riguarda il sistema delle deleghe e procure, è opportuno chiarire che si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di


 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

comunicazioni organizzative; mentre si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui la società, per tramite del Legale Rappresentante, attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa o gli trasferisce determinate responsabilità penali.

Gli elementi essenziali del sistema delle deleghe e procure sono i seguenti:

- coloro che intrattengono per conto di CLF rapporti formali con la P.A. sono dotati di delega formale in tal senso;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell’azienda nei confronti dei terzi corrisponde una delega interna che descrive il relativo potere di gestione;
- le deleghe coniugano ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma;
- ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile:
 - o I poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - o Il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le deleghe e le procure sono tempestivamente aggiornate.

L’Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CLF

4.1 Finalità e destinatari

Il modello di organizzazione, gestione e controllo (o, più semplicemente, modello organizzativo) è stato adottato da CLF con una duplice finalità:

- tutelarsi dalle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- formalizzare il proprio comportamento etico ed estenderlo agli interlocutori sociali di riferimento.

In particolare, il modello si propone di:

- rendere pienamente consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di CLF dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di CLF;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CLF in quanto (anche nel caso in cui l'Azienda fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali, cui CLF intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire all'azienda, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e di tutelarsi in sede giudiziaria.

Tra le finalità del modello vi è, quindi, quella di indurre in tutti coloro che operino nei processi sensibili la consapevolezza del valore sociale del modello stesso al fine di prevenire i reati e quindi a favore del rispetto delle regole, dei ruoli, delle modalità operative indicate nei diversi protocolli.


I destinatari del modello sono tutti gli interlocutori sociali di CLF, ma in particolare:

- i soci;
- i consiglieri d'amministrazione;
- i soggetti apicali;
- i dipendenti, anche in forma di somministrati;
- i soggetti apicali e dipendenti di CLF, anche laddove prestino servizio (in ragione di contratti di outsourcing o distaccamenti) presso altre società del gruppo o comunque correlate a CLF;
- gli altri lavoratori di CLF, indipendentemente dalla forma contrattuale (es. collaboratori a progetto o dipendenti di altre società del gruppo che lavorano in CLF in ragione di contratti di outsourcing o distacchi anche da società terze);
- i collaboratori esterni, cioè i consulenti, i fornitori e subappaltatori, i partners.

Per quest'ultima categoria, cioè i collaboratori esterni complessivamente intesi, ciò vale qualora l'illecito riguardi fattispecie sulle quali le figure dirigenziali hanno potere di vigilanza e controllo.

Nel caso in cui i collaboratori esterni non siano soggetti sottoposti a vigilanza e controllo delle figure apicali di CLF, i medesimi rimangono comunque destinatari dei principi etici fondamentali qui espressi, violando i quali potrebbero generare per CLF il rischio di concorso in eventuali condotte illecite.

4.2 Metodologia e struttura

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie s.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

Il Modello è un sistema organizzato di documenti, procedure e attività di lavoro e di controllo volto a prevenire e a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001.

LA METODOLOGIA DI REALIZZAZIONE

Il Modello è stato sviluppato tramite un percorso in sintonia con quanto indicato dalle Linee Guida; tale percorso, con le finalità di ogni passo, è di seguito elencato:


1. Effettuazione dell'analisi dei rischi, al fine di individuare i processi e le attività per le quali esiste il rischio di incorrere nei reati previsti dal Decreto.
2. Definizione del Codice di Comportamento, al fine di integrare quanto richiamato dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo e di definire i principi generali di comportamento.
3. Studio e realizzazione del Modello Organizzativo nelle sue parti generali e speciali, al fine di ottenere un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi.
4. Definizione del sistema disciplinare, al fine di sanzionare le violazioni del Modello.
5. Comunicazione del Modello al personale e sua formazione, al fine di forgiare i comportamenti.
6. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza, al fine di monitorare sull'efficacia del Modello.

Dal punto vista documentale, il Modello organizzativo CLF ha tenuto conto delle procedure e dei sistemi di gestione esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il precedente percorso ha dato luogo al Modello CLF, che è articolato come segue:

1. Il documento di Analisi dei Rischi, nei suoi successivi aggiornamenti;
2. Il Codice di Comportamento, che integra quanto richiamato dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs 231/2001 e definisce i principi generali di comportamento.
3. La presente "Parte Generale", che contiene i seguenti punti essenziali:
 - L'introduzione al D.Lgs. 231/01;
 - La presentazione di CLF e della sua Governance;
 - La descrizione del modello organizzativo di CLF;
 - La metodologia per la conduzione dell'analisi dei rischi;
 - L'Organismo di Vigilanza e il monitoraggio del Modello;
 - Il sistema di informazione, comunicazione e formazione;
 - Il sistema disciplinare e sanzionatorio.
4. Le "Parti Speciali", che contengono l'insieme delle norme operative finalizzate alla prevenzione degli illeciti, suddivise per processi ed aree di attività. Nell'attuale configurazione sono presenti le seguenti parti speciali:
 - Parte Speciale 1 – Reati contro la Pubblica Amministrazione
 - Parte Speciale 2 – Reati Societari e Tributari
 - Parte Speciale 3 – Sicurezza
 - Parte Speciale 4 – Reati Ambientali

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

- Parte Speciale 5 – Ricettazione, riciclaggio e delitti associativi
 - Parte Speciale 6 – Altri Reati.
5. Le procedure aziendali esistenti del sistema di gestione per la qualità certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001.
 6. Le procedure aziendali esistenti del sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo la norma ISO 45001;
 7. Le procedure aziendali esistenti del sistema di gestione per l'ambiente conforme e certificato secondo la norma ISO 14001;
 8. Il Documento di Valutazione dei Rischi e la relativa documentazione ai sensi del D.Lgs. 81/08, finalizzato alla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori e alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime per infortuni sul lavoro in violazione delle norme sulla sicurezza.
 9. La documentazione relativa alla protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. 101/2018.
 10. I regolamenti e le procedure ed i moduli adottati da CLF ai sensi delle Parti Speciali e dei Sistemi di Gestione di cui sopra.
 11. I documenti operativi richiesti dalle parti precedenti (es. moduli, contratti, schede di controllo, comunicazioni per l'OdV).

Gli elementi sopra citati sono stati raccordati per ottenere un quadro coerente ed efficace sia dal punto di vista della sua affidabilità e robustezza, sia dal punto di vista della sua fruibilità e manutenibilità.


I PRINCIPI OPERATIVI

I principi-chiave sui quali è basato il Modello sono:

- La verificabilità delle operazioni: per cui le attività rilevanti devono essere verificabili, così da poter ricostruire decisioni prese e relative responsabilità;
- La separazione delle responsabilità: in base al quale nessuno dovrebbe gestire in autonomia un intero processo; la contrapposizione ed il bilanciamento delle responsabilità rappresenta un deterrente rispetto alla commissione di illeciti;
- La documentazione dei controlli: deve rimanere evidenza documentale e tracciabilità dei controlli effettuati.
- Definizione di poteri autorizzativi e funzionali coerenti con le responsabilità gestionali assegnate, come fattore di prevenzione all'abuso dei poteri stessi, in particolare dal punto di vista economico;
- Comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

Per quanto riguarda la descrizione del modello organizzativo CLF, si deve notare che il sistema generale dell'azienda è attrezzato con appropriati strumenti documentali ed organizzativi improntati a principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno dell'azienda e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231 PARTE GENERALE	REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023
--	---	--

ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Il Modello organizzativo di CLF risulta, dunque, coerente con quanto disposto dalle linee guida più recenti elaborate in materia dalle associazioni di categoria, ed in particolare con la Linea Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021.

4.3 Aggiornamento e adeguamento


Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello, ivi compresa l'analisi dei rischi di reato, sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e saranno realizzati da CLF in occasione di:

- cambiamenti della struttura organizzativa (ad esempio, metodi, strumenti, modalità operative) o mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività;
- realizzazione di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- introduzione di nuovi reati presupposto od implementazione rispetto a reati non precedentemente presi in considerazione;
- modifiche delle linee guida ispiratrici del Modello.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento, nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal Decreto è compito dell'OdV segnalare le necessità di aggiornamento e di adeguamento, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le azioni conseguenti.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze di CLF e all'adeguamento o all'affinamento dell'analisi dei rischi.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

5. L'ANALISI DEI RISCHI

Obiettivo dell'analisi dei rischi è quello di eseguire un'analisi circostanziata sui processi e sulle attività di CLF, al fine valutare il rischio di incorrere negli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

L'analisi dei rischi è propedeutica dal punto di vista metodologico a qualunque sistema di prevenzione del rischio e proprio per questo è un passo espressamente richiesto dal D.Lgs. 231/2001.

Essa deve evidenziare:

- i processi e le attività a rischio
- le possibili modalità di attuazione degli illeciti
- le misure di prevenzione già in atto
- le attività/processi sui quali è necessario intervenire con azioni/procedure volte a ridurre e tenere sotto controllo il rischio

Il fine ultimo dell'analisi è determinare se i rischi individuati rientrano o meno in una soglia di accettabilità, ove la definizione di "rischio accettabile" può essere la seguente: *tale che il reato può essere commesso solo eludendo intenzionalmente e fraudolentemente le regole.*

L'analisi è inoltre utile a:

- fornire all'azienda una visione chiara e consapevole delle situazioni nelle quali si concretizzano maggiormente i rischi di illecito;
- determinare la consistenza e l'impatto del successivo intervento per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.


5.1 Metodologia d'indagine

L'indagine viene eseguita mediante la raccolta di una serie di informazioni da parte del team di lavoro, formato da soggetti apicali e consulenti esterni esperti della materia, sia tramite raccolta ed analisi di documentazione.

In particolare, si procede come segue:

- individuazione dei processi aziendali, intendendo come processo un insieme di attività tra loro correlate ai fini del raggiungimento di un determinato obiettivo aziendale;
- compilazione di una matrice processi/illeciti, che costituisce una prima e generale mappatura nella quale vengono evidenziati, senza entrare in ulteriori dettagli, i rischi di illecito connessi ai vari processi. In questa matrice sono classificati come 'non applicabili' i reati le cui fattispecie non possono verificarsi per l'assenza della qualifica soggettiva dei potenziali esecutori o in quanto applicabili solo a determinate categorie di aziende; sono classificati 'rischi irrilevanti' i reati le cui fattispecie potrebbero in astratto verificare, ma che non è ipotizzabile che ciò possa concretamente accadere all'interno di CLF a vantaggio di CLF medesima;
- compilazione, per ogni processo, di una mappa più dettagliata nella quale i vari illeciti vengono analizzati secondo criteri di maggiore approfondimento.

Di ogni categoria a rischio sono indagate le principali modalità attuative, sulla base di quanto emerso in sede di analisi, mettendo in evidenza i seguenti elementi:

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie s.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

1. Modalità con le quali può essere compiuto l'illecito.
2. Situazioni/fasi di lavoro nelle quali può essere compiuto l'illecito.
3. Sistemi di prevenzione già in essere, che possono essere regolamentati o meno da procedure scritte e dare luogo o meno a registrazioni.
4. Azioni di miglioramento a mitigazione del rischio.
5. Indice di rischio, valutato in una scala ternaria (A=alto, M=medio, B=basso) in funzione della probabilità dell'evento e della sua gravità.

La probabilità è legata a:

- efficacia degli attuali presidi organizzativi;
- numerosità degli eventi potenzialmente a rischio;
- "facilità" con la quale l'illecito potrebbe essere compiuto;
- grado di diffusione dell'illecito nel settore merceologico di appartenenza.

La gravità è legata a:

- impatto in termini di sanzioni previste dal D.Lgs. 231;
- perdita di immagine aziendale.

Tale valutazione qualitativa è funzionale ad una migliore comprensione da parte dell'azienda dei rischi potenziali, e non ad un loro diverso trattamento in sede di redazione del Modello Organizzativo.

5.2 Report dell'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi fornisce in output:


- una matrice generale nella quale sono mappate e classificate le fattispecie di reato che possono avvenire presso CLF, messe in relazione con i processi all'interno dei quali possono verificarsi;
- per ogni processo a rischio, secondo quanto individuato nella matrice di cui sopra, una matrice, nella quale vengono sintetizzati gli elementi raccolti nell'indagine;
- eventuali note integrative, a supporto delle mappe più sopra individuate, in forma di relazione scritta.

Le attività a rischio, esito dell'Analisi dei Rischi, sono riprese e riportate anche all'interno delle Parti Speciali del Modello organizzativo.

5.3 Aggiornamento dell'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi viene riaggiornata, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, avvalendosi eventualmente di professionisti esterni, nei seguenti casi:

- a seguito di modifiche significative nel modello di organizzazione, gestione e controllo (e dunque al termine del processo di prima implementazione del modello);
- a seguito di mutamenti nel panorama legislativo o dell'introduzione di nuove fattispecie di reato tra quelli cui è applicabile il D.Lgs.231/2001;
- a seguito di modifiche nella struttura organizzativa di CLF o di nuovi settori di attività che configurano nuovi rischi;

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

- a seguito di eventi rilevanti che possano perturbare la struttura organizzativa, quale elevato turn over, accertamento di violazioni del modello o di illeciti, ecc....

In casi specifici, l'aggiornamento dell'analisi dei rischi può presentarsi solo in forma di relazione scritta, laddove l'aspetto descrittivo assuma maggiore rilevanza e non sia immediatamente riconducibile a schemi e mappe.

A prescindere da ciò, è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza riesaminare almeno annualmente l'Analisi dei Rischi, al fine di valutarne l'attualità e l'adeguatezza.

5.4 Sintesi dei principali elementi di valutazione

L'analisi condotta sulle condizioni complessive di CLF consente di confermare alcune conclusioni, significative ai fini della Mappatura e dell'Analisi dei rischi, tra cui in particolare:


Attività/processi a rischio Alto

- Partecipazione a gare e assegnazione di forniture dalla PA
- Appalti di servizi
- Omaggi e spese di rappresentanza
- Gestione rapporti con fornitori
- Sicurezza sul lavoro
- Gestione ambientale

Attività/processi a rischio Medio

- Contributi pubblici
- Incarichi professionali e consulenze
- Rapporti con PA per ispezioni in azienda
- Operazioni con parti correlate
- Acquisto di beni di seconda mano
- Selezione personale
- Gestione risorse finanziarie
- Registrazione documenti contabili attivi e passivi
- Formazione del bilancio e valutazioni estimative
- Dichiarazioni fiscali
- Operazioni straordinarie
- Delitti informatici

L'elenco di cui sopra non vuole essere esaustivo, ma dare una rappresentazione di massima delle aree di rischio, per i cui dettagli si rimanda all'apposita Mappatura dei Rischi.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Requisiti e identificazione dell'OdV

I compiti di vigilanza di cui al D. Lgs. n. 231/2001 sono esercitati da un apposito ODV, composto da un numero di membri da 1 a 3.

Nel caso di OdV monosoggettivo il membro deve essere un professionista esterno dotato di competenze professionali adeguate e di riconosciuta affidabilità morale, che non si trovi in condizioni di incompatibilità o conflitto con lo svolgimento delle funzioni di vigilanza presso la Società.

Nel caso di OdV plurisoggettivo, oltre al membro esterno, gli altri membri possono essere scelti anche tra soci o dipendenti, scelti eventualmente anche tra gli amministratori, purché privi di deleghe operative.

I componenti dell'ODV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e restano in carica per tre anni dalla nomina.

In caso di dimissioni, revoca o cessazione anticipata dalla funzione per qualsiasi altro motivo, di uno o più dei suoi componenti, comprese le situazioni di cui ai punti successivi, il Consiglio di amministrazione ricostituisce, senza indugio, l'ODV nella sua integrità.


L'OdV deve fornire precise garanzie di stabilità, qualificazione professionale, efficienza operativa e continuità di azione, indipendenza, autonomia e libertà di giudizio.

I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'OdV:

- sia un organo dotato di autonomia e indipendenza;
- abbia anche come somma delle competenze dei singoli membri, i seguenti requisiti di professionalità:
 - competenze legali giuridiche: padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
 - conoscenza dei processi aziendali;
 - competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
 - competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e predisposizione delle procedure; conoscenza dei principi generali sulla legislazione in materia di *compliance* e dei controlli correlati;
 - esperienza nei processi amministrativi e di gestione delle risorse finanziarie.

Può fare ricorso ad eventuali consulenze esterne, per competenze specialistiche (per esempio in relazione alla sicurezza o per pareri legali);

- risponda, nello svolgimento delle sue funzioni, all'intero C.d.A., indipendentemente dalle deleghe eventualmente attribuite a ciascun consigliere;
- operi in autonomia rispetto a coloro su cui effettua la vigilanza;
- effettui reporting periodici, almeno annuali, al C.d.A., ed al Collegio Sindacale ove nominato;

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie s.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

- la nomina e la revoca dei suoi membri sono di competenza del C.d.A., e per essi non esistano cause di incompatibilità, salvo le seguenti:
 1. avere sentenze irrevocabili di condanna (o anche di patteggiamento) relative ad illeciti cui si applica il D.Lgs. 231/2001, o tali da prevedere l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o da uffici direttivi delle persone giuridiche;
 2. l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione di CLF o direttori generali dell'azienda;
 3. l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o con i direttori generali dell'azienda; avere situazioni di conflitto di interesse o interessi concorrenti con l'azienda, avere con i medesimi rapporti di lavoro esclusivi o significativi, salvo nei casi di membri interni.

Possono fare parte dell'Organismo di Vigilanza anche professionisti esterni.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi dei membri dell'ODV. All'atto del conferimento della nomina il componente dell'OdV attesta l'assenza di cause di incompatibilità e la sussistenza dei requisiti di onorabilità.

Il venir meno dei predetti requisiti, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico e in tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

6.2 Durata dell'OdV

L'OdV di CLF resta in carica per tre anni. I suoi componenti sono rieleggibili e possono essere revocati in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa e/o giustificato motivo. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato. Nell'eventualità di organismo monocratico, la sostituzione deve avvenire nell'immediatezza, e comunque non oltre 60 giorni dalla decadenza o dalla revoca.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico per i membri dell'Organismo di Vigilanza il venir meno dei requisiti di cui al paragrafo precedente.


Anche in assenza di tali eventi, laddove vi siano gravi, fondati e documentati motivi per ritenere oggettivamente minata l'azione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di uno ad interim.

L'ODV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

6.3 Compiti dell'ODV

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:


- vigilare sulla efficace applicazione del modello avendo a tal fine libero accesso a tutti i documenti ed informazioni aziendali;
- valutare l'adeguatezza del modello, ovvero la sua capacità di prevenire i comportamenti illeciti, in tutti i suoi elementi compreso il sistema sanzionatorio;

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

- monitorare l'implementazione dei singoli protocolli operativi, sulla scorta di quanto previsto dalle singole parti speciali del modello, in sinergia con i responsabili delle aree interessate;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, nonché quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'ODV;
- proporre al Consiglio d'Amministrazione gli aggiornamenti del modello in modo dinamico, a seguito della valutazione di adeguatezza di cui sopra; in alternativa fornisce il proprio parere sull'opportunità di apportare modifiche al modello medesimo;
- segnalare la necessità di aggiornamento dell'analisi dei rischi, secondo le necessità espresse al par. 5.3;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello, proponendo le sanzioni disciplinari per dirigenti e dipendenti (vedi par.9.2.);
- informare il Consiglio d'Amministrazione di eventuali inadempienze rispetto al modello da parte degli Amministratori, al fine dell'irrogazione di adeguate sanzioni disciplinari. (vedi par.3.2).

Al fine di rendere operativo quanto sopra, l'OdV:

- elabora un programma di verifiche sull'effettiva applicazione del Modello nelle aree di attività a rischio;
- attua il programma delle verifiche e degli interventi attinenti al medesimo, sia programmati, che straordinari;
- elabora le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse;
- verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie;
- si coordina con i responsabili delle altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree di rischio. A tal fine, l'OdV è tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree di rischio, e ha libero accesso, senza necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione aziendale ritenuta rilevante dallo stesso OdV. All'OdV devono, inoltre, essere segnalate da parte dei Responsabili d'Area eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda a rischio di reato;
- si coordina con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc);
- controlla l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

- conduce ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle Parti Speciali;
- promuove, in coordinamento con la funzione preposta, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello;
- verifica che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'OdV ed i suoi membri non hanno potere decisionale, organizzativo, gestionale o di spesa in relazione all'operatività della società.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente e su proposta dell'OdV, la previsione delle eventuali spese, anche di carattere straordinario, necessarie allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello, nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente.

6.4 Operatività dell'ODV

All'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, il CDA ne nomina anche il Presidente.

Al momento dell'insediamento l'OdV può approvare un proprio regolamento operativo o per lo meno definisce, e verbalizza alla prima seduta utile, aspetti che riguardano l'operatività, quali:

- frequenza delle riunioni;
- validità delle riunioni;
- maggioranza per le deliberazioni;
- tenuta degli archivi;
- flussi informativi dall'OdV verso l'azienda, ovvero modalità e destinatari della verbalizzazione delle riunioni.


L'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza potrà esplicitarsi, in funzione della criticità e delle aree di rischio come segue:

- controlli sistematici o a campione su singoli atti sensibili di particolare rilevanza (di norma quelli per i quali vige l'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza);
- controlli periodici a campione su tutti i processi aziendali a rischio;
- controlli, su richiesta del Consiglio d'Amministrazione o su istanza dell'Organismo di Vigilanza, in casi significativi o di condotte illecite o passibili di sanzioni.

Deve essere oggetto di verifica, oltre all'adeguatezza e all'efficace attuazione del modello, anche il livello di conoscenza del modello medesimo da parte del personale, promuovendo opportune azioni di sensibilizzazione.

Le attività di verifica dovranno dare origine a report con i seguenti contenuti minimi:

- processo/atto esaminato;

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

- riferimento ai documenti esaminati;
- esito complessivo della verifica;
- eventuali rilievi;
- raccomandazioni e azioni correttive a seguito dei rilievi emersi.

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione e l'efficacia delle azioni correttive pianificate.

6.5 Poteri dell'ODV


L'ODV deve aver libero accesso:

- presso tutte le funzioni dell'azienda ed i sistemi informativi aziendali e senza necessità di consenso preventivo, per ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti;
- ad informazioni utili per indagini e ispezioni, anche raccolte attraverso interviste al personale (con garanzia di segretezza o anonimato);
- ai provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- alle informazioni sui procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni applicate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, nei confronti di Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori sulla risoluzione di contratti di collaborazione o la revoca di mandati, e sulla risoluzione di altri contratti effettuati per violazione delle clausole di osservanza del "modello";
- ai registri delle procure e delle autorizzazioni di spesa;
- a tutte le informative concernenti:
 - Il sistema delle deleghe e l'organigramma in vigore;
 - Le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, sindaci o dipendenti in caso di avvio di un procedimento penale, in particolare se concernente reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - Gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001.

6.6 Reporting verso il CdA e gli altri organi societari

L'OdV di CLF deve riferire:


- su base continuativa, direttamente al Consigliere designato, trasmettendo i report dei singoli incontri;
- su base periodica, al Consiglio di Amministrazione se esistente e all'organo di controllo. La relazione informativa, almeno annuale, consta di un rapporto sull'attuazione del Modello, nel quale sono evidenziate:
 - l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle aree e/o attività "a rischio di reato" e dei connessi processi sensibili;

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231 PARTE GENERALE	REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023
--	---	--

- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti o pianificati ed il loro stato di realizzazione.
- immediatamente, al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e nel caso di carenze del modello adottato.

L'ODV può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi sociali e può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche, salvo rivolgersi direttamente al Collegio Sindacale o all'Autorità giudiziaria in casi particolari, quali il coinvolgimento di un amministratore.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'ODV sulle questioni che rientrano nella competenza del medesimo organo.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

7. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Finalità e criteri

La dinamica del Modello prevede che all'OdV giungano comunicazioni e segnalazioni sul funzionamento del modello stesso, in modo tale da potere effettuare la dovuta azione di monitoraggio.

È necessario, quindi, istituire un sistema di comunicazioni, che, a cura dei Responsabili di Funzione, permetta all'OdV di monitorare" in remoto" la situazione.

Si tratta di un sottosistema informativo costituito dalle seguenti tipologie di elementi:

1. Comunicazioni derivanti dalle ordinarie operazioni aziendali di comunicazione, informazione, transazione svolte tipicamente da CLF, ma caratterizzata da elevata 'sensibilità', che potrebbero celare situazioni di rischio (vedi par. 7.2).
2. Situazioni di gravità conclamata che fanno presupporre infrazione, o presunta infrazione, del Modello, anche da parte di terzi, singoli individui o enti (vedi par. 7.3).
3. Comunicazioni riferite a modifiche inerenti all'organizzazione aziendale (vedi par. 7.4).

Devono essere istituiti idonei canali per le comunicazioni (caselle di posta elettronica, piattaforme on line od altro) che vengono comunicati ai destinatari.

Le violazioni degli obblighi di informazione di cui al presente paragrafo nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 10.

7.2 Comunicazioni di operazioni sensibili

Al fine di pianificare le attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalle funzioni aziendali informazioni su una serie di atti sensibili a rischio (secondo le indicazioni specifiche del Modello Organizzativo – Parti Speciali – nello specifico paragrafo denominato "Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza").

I destinatari hanno l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza il verificarsi di tali atti sensibili.

Tali comunicazioni devono essere inviate o tramite mail alla casella di posta elettronica dedicata all'OdV o tramite apposita applicazione web di comunicazione tra l'OdV e la società.


Si sottolinea, inoltre, che è facoltà dell'OdV emettere apposite disposizioni interne, che identificano ulteriori operazioni a rischio che richiedono un'informazione scritta, da parte dei relativi responsabili, nei confronti dell'OdV stesso.

7.3 Segnalazioni di situazioni di rischio

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano CLF o sue figure o gli organi sociali;

- Le richieste di assistenza legale inoltrate dalle figure aziendali nel caso di avvio di procedimento penale;
- I rapporti predisposti dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- Le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso le figure aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- Le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;


Le figure aziendali hanno inoltre il dovere inoltre di trasmettere all'OdV segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte ('Whistleblowing'); tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, secondo le modalità descritte al cap. 8.

7.4 Comunicazioni di modifiche organizzative

Le figure aziendali apicali dovranno portare a conoscenza dell'OdV modifiche inerenti all'organizzazione aziendale, con particolare riferimento a:

- Modifiche al sistema di Governance;
- Modifiche nel sistema di deleghe e procure;
- Modifiche significative all'organigramma aziendale, con particolare riferimento ai soggetti apicali;
- Sviluppo di nuovi business o nuovi mercati che possano originare nuovi rischi in relazione ai reati presupposto del D.Lgs. 231/2001.

Tali comunicazioni devono essere inviate o tramite mail alla casella di posta elettronica dedicata all'OdV o tramite apposita applicazione web di comunicazione tra l'OdV e la società.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

8. WHISTLEBLOWING

8.1 Definizione

Con il termine whistleblowing s'intende la segnalazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità (o presunte tali) commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

8.2 Soggetti segnalanti (*whistleblower*)


Sono soggetti legittimati alla segnalazione tutti i lavoratori, indipendentemente da quale sia l'inquadramento giuridico e contrattuale della propria prestazione che forniscono la loro prestazione o beni o servizi presso CLF, così da ricomprendervi anche i lavoratori autonomi, i collaboratori, ditte in appalto che operano presso CLF ed i suoi cantieri, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, nonché gli azionisti/soci dell'entità giuridica e le persone che rivestono al suo interno funzioni di amministrazione, gestione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

8.3 Ambito delle segnalazioni

In generale, le segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda.

Le segnalazioni possono riguardare condotte illecite, o presunte tali, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, nei seguenti ambiti:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231 o violazioni del Modello Organizzativo
- Appalti pubblici;
- Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- Sicurezza e conformità dei prodotti;
- Sicurezza dei trasporti;
- Tutela dell'ambiente;
- Radioprotezione e sicurezza nucleare;
- Sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- Salute pubblica;
- Protezione dei consumatori;
- Tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti od omissioni finalizzati a combattere le frodi ed attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- Violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

Sono espressamente escluse dall'art.1 comma 2 del D.Lgs. 24/2023, ovvero ad esse non si applicano le tutele previste dal medesimo D.Lgs.:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

8.4 Canali di segnalazione


Canali di segnalazione interna

CLF è tenuta ad attivare, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tal fine CLF ha istituito i seguenti canali di segnalazione:

- L'utilizzo di un *form* on line il cui link di accesso viene comunicato ai soggetti legittimati ad inviare le segnalazioni. È garantita la assoluta riservatezza del segnalante e dei contenuti inseriti dalle seguenti misure di sicurezza:
 - il data base è ospitato su server estranei a quelli aziendali, con misure di sicurezza in linea con le migliori best practice;
 - il link porta a pagine di tipo 'https' non indicizzate dai motori di ricerca;
 - i contenuti della segnalazione sono protetti con crittografia di tipo asimmetrico.
- Una linea telefonica/casella vocale dedicata, il cui numero/modalità di accesso viene comunicato ai soggetti legittimati ad inviare le segnalazioni tramite il documento aziendale "Informazioni sui canali, sulle procedure ed i presupposti per il whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n.24", nella quale il segnalante potrà lasciare registrata la propria segnalazione; la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione

Su richiesta del segnalante, la segnalazione può avvenire mediante un incontro diretto fissato entro il termine di 15 gg lavorativi. In questo caso, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata a soggetti autonomi e specificamente formati (Gestori), tramite lettera di nomina.

I Gestori coinvolgono all'occorrenza e secondo gli ambiti le funzioni aziendali competenti, anch'esse nominate da CLF, adeguatamente formate e tenute ai vincoli di tutela della riservatezza di cui al cap.8.5 (Co-Gestori).

Eventuali segnalazioni presentate ad un soggetto diverso dai Gestori, entro sette giorni dal suo ricevimento vengono trasmesse ai Gestori, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per la gestione di una segnalazione, i Gestori sono tenuti ad espletare le attività descritte nei documenti aziendali Procedura per la Gestione del Whistleblowing e "Informazioni sui canali, sulle procedure ed i presupposti per il whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n.24".

All'atto della nomina da parte del CDA, ai Gestori viene assegnato un adeguato budget di spesa al fine di poter espletare con diligenza e competenza la gestione delle segnalazioni, coinvolgendo all'occorrenza eventuali professionalità specifiche per gli approfondimenti del caso.

Nel caso in cui la segnalazione abbia per oggetto il Gestore, per evitare conflitti di interessi il segnalante viene informato che potrà chiedere un incontro diretto con Amministratore Delegato, che è vincolato ai medesimi obblighi di riservatezza e di gestione della segnalazione descritti per il Gestore.

Canali di segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- La segnalazione non riguarda condotte illecite, o presunte tali, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231, o violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs.231
- non sono stati attivati o non sono funzionanti o non sono conformi a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023 i canali di segnalazione interna di cui sopra;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate ad ANAC in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale (il tutto messo a disposizione da ANAC, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con ANAC).

Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 (cap.8.5) se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- La segnalazione non riguarda condotte illecite, o presunte tali, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231, o violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs.231

PARTE GENERALE

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal D.Lgs. 24/2023, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8.5 Tutela della riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.


È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

8.6 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari", ovvero prive delle tutele previste dal D.Lgs.24/2023.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Se dunque CLF riceve la segnalazione anonima attraverso i canali interni è, quindi, tenuta a registrare le segnalazioni e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

8.7 Misure di protezione

Le misure di protezione previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di cui al cap.8.3;
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le procedure previste.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente paragrafo sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione prevedono:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- nel sistema disciplinare di cui al cap.10 del presente documento, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

Oltre che ai segnalanti, le misure di protezione si applicano anche:


- ai facilitatori, che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- agli enti di proprietà della persona segnalante per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora instaurato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Sono riconducibili a forme di ritorsione le seguenti:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Gli atti assunti in violazione delle misure di protezioni sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Gli enti e le persone possono comunicare all'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chi ha subito una ritorsione non deve trasmettere la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

8.8 Trattamento dei dati


Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, avendo particolare cura di garantire la riservatezza del segnalante e degli altri dati e contenuti raccolti.

8.9 Pubblicità del Whistleblowing ai soggetti legittimati

CLF mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nel luogo di lavoro in forma fisica od elettronica, nonché pubblicate sul sito internet aziendale in apposita sezione.

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie s.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

A tal fine CLF ha adottato il documento “Informazioni sui canali, sulle procedure ed i presupposti per il whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n.24”, resa disponibile con le modalità di cui sopra.


8.10 Il ruolo dell’Organismo di Vigilanza

I Gestori:

- Nel caso di segnalazioni inerenti violazioni del Modello Organizzativo o potenziali illeciti ex D.Lgs.231, informano l’Organismo di Vigilanza affinché possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all’istruttoria o comunque seguirne l’andamento
- Aggiornano periodicamente l’Organismo di Vigilanza sull’attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all’ente eventuali necessità di suo miglioramento.

L’Organismo di Vigilanza:

- Verifica l’adeguatezza e conformità del sistema whistleblowing rispetto al dettato normativo del D.Lgs. 24/2023
- Verifica periodicamente il corretto funzionamento del sistema whistleblowing, anche tramite eventuali messaggi di prova
- Dà riscontro della vigilanza nell’ambito della Relazione annuale di cui al cap.6.6

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

9.1 Finalità e criteri

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di CLF garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

L'attività di informazione prevede quanto segue:

- Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico e al Codice di Comportamento, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici, sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione sulla rete aziendale;
- Ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e al Codice di Comportamento e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello;
- I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dichiarano e/o sottoscrivono analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Codice di Comportamento e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

L'attività di formazione comporta che CLF curi l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento. La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza dell'azienda.


La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita da CLF in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata sulla base di criteri di efficacia, efficienza, proporzionalità in funzione del rischio, livello di competenza del personale.

Sono previste specifiche attività di formazione/sensibilizzazione, di cui deve essere conservata idonea registrazione, da eseguire:

- a seguito della prima approvazione del modello;
- in caso di modifiche o aggiornamenti significativi;
- su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza a seguito delle attività di verifica;
- per il personale neoassunto.

È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare il rispetto dei programmi formativi definiti, sia in termini di quantità che di qualità, e la effettiva partecipazione delle funzioni previste. La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria.

Sono previsti due livelli di attività formative:

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

1. Sensibilizzazione e formazione generale rivolta a tutti gli apicali ed i responsabili delle funzioni presenti in organigramma; oggetto di questa formazione sono:
 - le novità introdotte dal D.Lgs. 231/2001;
 - il modello organizzativo come esimente di responsabilità e sistema di governance d'impresa;
 - l'analisi dei rischi realizzata presso CLF;
 - la struttura del modello organizzativo di CLF ed i suoi elementi essenziali;
 - il sistema sanzionatorio;
 - ruolo dell'Organismo di Vigilanza.;
 - il Whistleblowing, i canali di segnalazione interni e gli altri adempimenti ex D.Lgs. 24/2023.
2. Formazione specifica rivolta al personale coinvolto nelle attività a rischio; in questo caso oggetto dell'attività formativa deve essere il ruolo specifico svolto da ciascuno all'interno del modello e gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Gli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. 81/2008 rientrano tra le attività da tenere sotto controllo, mediante appositi strumenti previsti dal Sistema di gestione per la Sicurezza e non sono qui regolamentati.

Per quanto riguarda le comunicazioni interne, l'OdV curerà che il sistema comunicativo, sia informatico, che cartaceo, operi con costante e regolare funzionalità.

Ciò sia per le segnalazioni di notizie di rilievo da parte del personale o di terzi, sia per le ordinarie comunicazioni per le operazioni a rischio, sia per le comunicazioni da parte dell'OdV al Vertice Aziendale e al personale.

9.2 Piano di comunicazione verso collaboratori e consulenti

I contratti di collaborazione e di fornitura contengono l'impegno al rispetto del Codice Etico e del Codice di Comportamento di CLF, che viene reso disponibile sul sito internet aziendale.

L'inosservanza del medesimo può costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

9.3 Piano di comunicazione verso società controllate, partecipate e correlate


Eventuali società controllate da parte di CLF sono tenute, per tramite del proprio Organo Direttivo, a valutare la necessità di adottare analogo Modello Organizzativo, in funzione dei profili di rischio configurabili per le attività svolte dalle società stesse.

Nel caso di eventuali società partecipate, CLF dovrà farsi parte diligente a proporre all'Organo Direttivo della società l'adozione di un modello organizzativo per la prevenzione degli illeciti ex D.Lgs. 231/2001.

In alternativa l'Organismo di Vigilanza dovrà estendere i suoi controlli anche ai flussi finanziari tra CLF e le società controllate/partecipate e agli altri atti sensibili che possono comportare un rischio per CLF.

Tutti i rapporti commerciali tra CLF e le società controllate, partecipate e correlate dovranno essere regolati da appositi contratti, che ne garantiscano la congruità delle transazioni ai livelli di mercato ed adeguate ed effettive controprestazioni.

I destinatari del presente Modello di CLF che si trovino ad espletare attività per conto di società controllate/partecipate da CLF (in ragione di contratti di outsourcing, distaccamenti,

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

nomine in CDA, ecc...), sono tenute all'osservanza del Codice Etico e del Codice di Comportamento di CLF e, per le parti pertinenti al presente Modello, nonché, se presente, al Modello Organizzativo proprio della società in oggetto.



10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è essenziale l'attuazione di un efficace sistema disciplinare e sanzionatorio.

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico, nel Codice di Comportamento e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Le sanzioni verranno applicate ad ogni comportamento dei Destinatari che possa integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero, in via autonoma, una violazione del Modello, a prescindere dagli esiti del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello soggetto a sanzione:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che:
 - espongano l'azienda a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001
e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001
e/o
 - tali da determinare l'applicazione a carico dell'azienda di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;



- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice di Comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice di Comportamento;
- la mancata informazione all'organismo di Vigilanza nei casi previsti;
- la violazione dell'obbligo di vigilanza dei soggetti apicali nei confronti dei sottoposti;
- La violazione delle misure di tutela del segnalante e gli altri adempimenti nel rispetto del D.Lgs. 24/2023, tra cui in particolare:
 - Ritorsioni nei confronti del segnalante e degli altri soggetti di cui al cap. 8.6
 - Ostacolo o tentativo di ostacolo di una segnalazione
 - Violazione dell'obbligo di riservatezza
 - Mancata istituzione dei canali di segnalazione o mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni adozione di procedure non conformi al D.Lgs. 24/2023
 - Mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
 - Condanna del segnalante, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia; segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave

Come il Codice Etico e il Codice di Comportamento, il presente Modello è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari, siano essi vincolati da rapporto di lavoro subordinato (dipendenti) o da altro rapporto contrattuale (collaboratori). Comportamenti contrari al Modello possono pertanto costituire causa di risoluzione del rapporto contrattuale, ove si configuri un inadempimento nell'esecuzione del contratto.

10.1 Misure sanzionatorie nei confronti di quadri, impiegati, operai

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono stabilite nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dai CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini.

Sanzione	Violazione	Note
<i>Rimprovero verbale</i>	<i>Lieve inosservanza del Modello</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>lieve negligenza o imperizia nell'applicazione di norme procedurali del Modello;</i>• <i>lieve inosservanza della normativa vigente;</i>• <i>lieve inosservanza del del Codice di Comportamento;</i>• <i>tolleranza di lievi inosservanze dei sottoposti;</i>• <i>omissione di obblighi di vigilanza o di comunicazione all'ODV per lievi violazioni;</i> <p><i>NOTA: il comportamento non espone comunque la Società a rischi previsti dal D.Lgs. 231/01.</i></p>
<i>Rimprovero scritto</i>	<i>Violazione del Modello</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>grave negligenza, imperizia o imprudenza nell'applicazione di norme procedurali del Modello;</i>• <i>grave violazione della normativa vigente;</i>• <i>grave violazione del Codice di comportamento;</i>• <i>tolleranza di gravi violazioni dei Sottoposti.</i> <p><i>NOTA: il comportamento espone la Società a rischi eventuali, anche per illeciti diversi da quelli previsti dal D.Lgs. 231/01.</i></p>

PARTE GENERALE

<p><i>Multa fino all'importo di 3 ore di retribuzione</i></p>	<p><i>Grave violazione del Modello</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>violazione intenzionale del Modello;</i> • <i>violazione intenzionale della normativa vigente;</i> • <i>violazione intenzionale del Codice di comportamento.</i> <p><i>NOTA: Il comportamento espone la Società a rischi, anche per illeciti diversi rispetto a quelli previsti dal D.Lgs.231/01.</i></p>
<p><i>Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni</i></p>	<p><i>Gravissimo inadempimento del Modello</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>verificarsi di circostanze di cui ai punti precedenti, caratterizzate da particolare gravità in relazione alla natura delle norme di legge violate e alle potenziali conseguenze per la Società.</i>
<p><i>Licenziamento</i></p>	<p><i>Inadempimenti che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>violazioni costituite dai comportamenti di cui ai punti precedenti che, per natura, rilevanza, ruolo rivestito dal contravventore, manifestino una gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro.</i>

Nel caso in cui le violazioni al Modello configurino ipotesi di reato e come tali vengano contestate dall'Autorità Giudiziaria, il Consiglio di amministrazione, fermo restando lo svolgimento della procedura prevista dal successivo articolo per l'applicazione delle sanzioni, sentito l'OdV, potrà sospendere la relativa decisione ove, alla luce delle controdeduzioni formulate tempestivamente dall'interessato e/o delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, risultino convincenti elementi di prova dell'irrelevanza penale del comportamento contestato. È comunque fatta salva ogni iniziativa del Consiglio di amministrazione a tutela della Società.

Nel caso venga assunto a carico del contravventore un provvedimento restrittivo della libertà personale a seguito di contestazione da parte dell'Autorità giudiziaria di ipotesi di reato che configurino violazioni del Modello, il Consiglio di amministrazione, fermo restando lo svolgimento delle procedure previste per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e quanto stabilito al precedente punto, sentito l'OdV, potrà adottare la sanzione della sospensione dal rapporto di lavoro e dalla retribuzione per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale.

Il Consiglio di amministrazione, nel deliberare l'applicazione di sanzioni nei confronti dei contravventori, può disporre, anche temporaneamente, la revoca delle deleghe eventualmente conferite, in particolare quando si tratta di Apicali, o l'assegnazione a diverso incarico, ove possibile.

10.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello 231 o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, si provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali e del terziario, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

PARTE GENERALE

10.3 Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori, sindaci e revisori

La violazione del Modello da parte di Amministratori, Sindaci o Revisori, viene valutata dal Consiglio di amministrazione e può costituire, nei casi più gravi, causa di decadenza ai sensi della legislazione vigente.

Nei confronti di Amministratori con deleghe, il Consiglio di Amministrazione può disporre la revoca delle deleghe eventualmente conferite.

10.4 Misure sanzionatorie nei confronti dei Collaboratori esterni

L'inosservanza del Modello da parte di Collaboratori, la cui attività risulti concretamente sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Apicale dell'Ente, e che pertanto siano tenuti all'applicazione del Modello (o di sue parti), costituisce un comportamento contrario ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto ai sensi degli articoli 1175 e 1375 del Codice Civile e comporta l'applicazione di sanzioni costituite da penali, ritenute, risarcimenti, fino alla risoluzione del contratto in danno al Collaboratore nei casi più gravi.

A tal fine le funzioni aziendali preposte alla stipulazione dei contratti assicurano l'inserimento nei documenti contrattuali di apposite clausole.

10.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Nel caso in cui, per negligenza od imperizia, i membri dell'Organismo di Vigilanza non abbiano saputo individuare e conseguentemente segnalare violazioni del modello, oppure tenere debitamente conto di segnalazioni giunte dal CdA od altri enti aziendali, o non tutelare la riservatezza del segnalante, il Consiglio d'Amministrazione potrà revocarne il mandato, prima della scadenza naturale, configurandosi la giusta causa.


10.6 Procedure

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, questa ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) potenzialità del danno derivante a CLF;
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio (non saranno prese in considerazione le sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione).
- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti di Dirigenti, Impiegati, Quadri e Operai avverrà, nel rispetto dei criteri stabiliti nei CCNL applicati e dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970), nei modi e nei termini di seguito rappresentati:

1. la competenza per l'applicazione delle sanzioni disciplinari per inosservanze o violazioni del Modello rientra nelle competenze del Consiglio di Amministrazione della Società;

 <p>Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a.</p>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>REV. 1 - AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2023</p>
--	--	---

2. a seguito della notizia di inosservanze o violazioni, il Presidente della Società, o suoi delegati, formulano per iscritto le contestazioni al contravventore, fissando un termine, non inferiore a 7 giorni, per le controdeduzioni, dandone contestuale comunicazione all'ODV e al Consiglio di amministrazione;
3. l'interessato, entro il termine fissato, presenta al Presidente, o suoi delegati, e all'ODV proprie controdeduzioni scritte;
4. il Presidente della Società, o suo delegato, sentito il parere dell'ODV, se non ritiene necessario procedere ad ulteriori accertamenti, propone al Consiglio di amministrazione la sanzione disciplinare adeguata all'entità dell'inosservanza o della violazione contestata;
5. nei casi più gravi, il Consiglio di amministrazione, sentito l'ODV, può disporre la sospensione cautelare del contravventore con effetti immediato fino all'assunzione della relativa delibera.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori avverrà nel rispetto delle norme di legge, dei contratti stipulati e della regolamentazione aziendali.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti di Collaboratori e Terzi avverrà nel rispetto delle norme di legge, dei contratti stipulati e della regolamentazione aziendali.

Nel caso in cui le violazioni al Modello configurino ipotesi di reato e come tali vengano contestate dall'Autorità Giudiziaria, il Consiglio di amministrazione, fermo restando lo svolgimento della procedura prevista dal presente articolo per l'applicazione delle sanzioni, sentito l'ODV, potrà sospendere la relativa decisione ove, alla luce delle controdeduzioni formulate tempestivamente dall'interessato e/o delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, risultino convincenti elementi di prova dell'irrelevanza penale del comportamento contestato. E' comunque fatta salva ogni iniziativa del Consiglio di amministrazione a tutela della Società.

Nel caso venga assunto a carico del contravventore un provvedimento restrittivo della libertà personale a seguito di contestazione da parte dell'Autorità giudiziaria di ipotesi di reato che configurino violazioni del Modello, il Consiglio di amministrazione, fermo restando lo svolgimento delle procedure previste per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e quanto stabilito al precedente punto, sentito l'ODV, potrà adottare la sanzione della sospensione dal rapporto di lavoro e dalla retribuzione per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale.

Il Consiglio di amministrazione, nel deliberare l'applicazione di sanzioni nei confronti dei contravventori, può disporre, anche temporaneamente, la revoca delle deleghe eventualmente conferite, in particolare quando si tratta di Apicali, o l'assegnazione a diverso incarico, ove possibile.

10.7 Azione di risarcimento dei danni

CLF promuove azione di risarcimento in presenza di comportamenti configuranti un illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in caso di accertamento della responsabilità dell'autore dell'illecito e del nesso di causalità con il danno derivante alla Società.