



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

S.T.R. Brennero Trasporto Rotaia S.p.A.

**Adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società
in data 04/10/2011 e di seguito revisionato**

REVISIONI

Emissione	Data	Motivo
01	08/09/2020	Adeguamento
02	18/04/2025	Adeguamento



Indice

DEFINIZIONI.....	1
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	2
Parte Generale	3
1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	5
1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	5
1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	5
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	7
2. Finalità del Modello e sistema di governo dell'ente.....	9
3. Modello e Codice Etico e di Comportamento	10
4. Modifiche ed aggiornamento del Modello	10
5. La Società	11
6. Adozione del Modello da parte della Società e assetto organizzativo della stessa.....	11
7. Reati rilevanti per la Società	12
8. Destinatari del Modello	13
9. Organismo di Vigilanza	14
9.1 Funzione.....	14
9.2 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza	14
9.3 Requisiti di eleggibilità	15
9.4 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso	16
9.5 Svolgimento delle attività e poteri.....	16
9.6 Flussi informativi da e verso l'organizzazione	18
9.7 Rapporti con l'organismo di vigilanza della Società Controllante	19
10. Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)	19
10.1 Normativa di riferimento e campo di applicazione	19
10.2 Ambito di applicazione soggettivo	20
10.3 Ambito di applicazione oggettivo	21
10.4 Canali di segnalazione (interno ed esterno)	22
10.5 Divulgazione pubblica.....	23
10.6 Denuncia alle Autorità nazionali competenti.....	23
10.7 Uso dei canali rispetto alla tipologia di informazioni sulle violazioni che possono essere segnalate.....	23
10.8 Sistema di tutele e misure di sostegno	24
10.9 Canali di segnalazione attivati dalla Società.....	27
10.10 Destinatario e gestore delle segnalazioni	31
10.11 Trattamento dei dati personali	31
10.12 Poteri sanzionatori di ANAC	31
11. Prestazioni da parte di altre società	32
12. Sistema sanzionatorio.....	33
12.1 Principi generali	33
12.2 Sanzioni e misure disciplinari	34
13. Comunicazione e formazione	35

DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto;
- **Attività strumentali:** le attività/processi della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;
- **Capogruppo o Società Controllante:** Autostrada del Brennero S.p.A.;
- **Codice Etico e di Comportamento:** il Codice Etico e di Comportamento di Autostrada del Brennero S.p.A. e delle Società Controllate approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo
- **Consulenti:** i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società;
- **Dipendenti:** i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato;
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni;
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 31 marzo 2008) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto;
- **Modello:** modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l’organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello;
- **PA:** la Pubblica Amministrazione;
- **Partner:** sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.);
- **Società:** S.T.R. - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A.;
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale. La prima comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di S.T.R. - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A., i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza della Società, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte indica le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, da recepirsi nelle procedure operative e prassi aziendali, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione di reati.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il *control & risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico e di Comportamento di Autostrada del Brennero S.p.A. e delle Società Controllate che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- il Sistema Sanzionatorio ex D.Lgs. 231/01 di Autostrada del Brennero S.p.A. e delle Società Controllate;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.

Parte Generale

1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che coniuga aspetti del sistema penale e del sistema amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, mentre è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati (c.d. reati presupposto) indicati dal D.Lgs. 231/2001 o in altri Provvedimenti di legge richiamati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 (individuazione tassativa dei reati).

In ogni caso il reato deve essere previsto da una disposizione entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Nello specifico, l'articolo 2 del D.Lgs. 231/2001 pone il seguente principio di legalità: *“L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.”*

L'articolo 3 del D.Lgs. 231/2001 disciplina l'aspetto della successione delle leggi, prevedendo quanto segue:

1. *L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici.*
2. *Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile.*

3. *Le disposizioni dei commi 1 e 2 non si applicano se si tratta di leggi eccezionali o temporanee.*"

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
- Reati contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
- Reati Societari (Art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater-1);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);
- 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);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies-1);
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 2);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies);

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società saranno oggetto di approfondimento più avanti, al paragrafo 7 della presente parte generale.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è costituito dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, che su mandato della società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della società.

Ulteriore criterio oggettivo è il fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della società senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva del reato all'ente, di cui all'art. 5, d.lgs. 231 del 2001, sono fra loro giuridicamente diversi. L'interesse è criterio soggettivo, da valutare ex ante, consistente nella proiezione finalistica che caratterizza l'agire del reo, il quale spera nel raggiungimento di un qualche profitto per l'ente come conseguenza della commissione del reato, indipendentemente dall'effettivo ottenimento di tale profitto. Il vantaggio, invece, è criterio oggettivo, che richiede sempre una verifica ex post in base agli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.

Con l'estensione del catalogo dei reati presupposto per includervi i reati colposi quali quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/2001) e quelli in materia ambientale (art. 25 undecies, D.Lgs. 231/2001), si è posto il problema della compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati di tipo colposo. In merito la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che in tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reati colposi di evento, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, all'interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti fra loro e devono essere riferiti alla condotta del soggetto agente anziché all'evento, pertanto ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le normative prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento di spesa con conseguente massimizzazione del profitto.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

È necessario poi tener presente che la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26, D. Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56, c.p.). In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

È ulteriormente importante sottolineare che la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo. Infatti, possono essere diversi i settori di business più sensibili al rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e quindi, ricorrendone i presupposti di interesse e/o vantaggio, dell'ente stesso. In particolare, rilevano i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di partnership (e.g. concorso di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza su lavoro, laddove alla violazione colposa della ditta appaltatrice abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto o ancor di più la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza. Analoghe considerazioni valgono in riferimento ai reati presupposto in tema ambientale).

2. Finalità del Modello e sistema di governo dell'ente

Con l'adozione del presente documento la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controlli interni e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà

ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ad eventuali dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

3. Modello e Codice Etico e di Comportamento

La Società ha recepito e fatto proprio il Codice Etico e di Comportamento di Autostrada del Brennero S.p.A. e delle Società Controllate (di seguito anche "Codice Etico e di Comportamento") emesso dalla Capogruppo con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico e di Comportamento differisce per natura, funzioni e contenuti dal presente documento. Il Codice Etico e di Comportamento, che qui si intende integralmente richiamato, ha portata generale, è privo di attuazione procedurale e costituisce il fondamento essenziale del modello.

Il Codice Etico e di Comportamento costituisce la sintesi dei valori a cui la Capogruppo e le Società Controllate devono ispirarsi nello svolgimento delle proprie attività sociali ed ha lo scopo di condividere e comunicare i principi e le pratiche di condotta che tutti i dipendenti di STR - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A. sono tenuti ad osservare.

Il Codice Etico e di Comportamento ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata la Società, in parallelo col perseguimento della propria finalità e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico e di Comportamento formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

4. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, e dandone comunque informativa al Consiglio di Amministrazione nel corso della prima riunione utile.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza in forma scritta in quale provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione, affinché questo possa adottare le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello sono ad opera del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

5. La Società

S.T.R. - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A. promuove il trasporto combinato merci sull'asse ferroviario del Brennero mediante il coordinamento di società partecipate che si occupano di trazione ferroviaria finalizzata al trasporto merci su rotaia. Essa coordina e favorisce tutte le iniziative dei propri soci che vengono da questi proposte, allo scopo di facilitare, sviluppare e soprattutto garantire il trasporto merci attraverso il Brennero. Inoltre, si occupa di gestire le attività connesse allo sviluppo del progetto di intermodalità ad Isola della Scala (VR), prevedendo la realizzazione di un interporto sui terreni di proprietà ivi situati.

S.T.R. – Brennero Trasporto Rotaia S.p.A. è soggetta alla direzione e al coordinamento di Autostrada del Brennero S.p.A.

6. Adozione del Modello da parte della Società e assetto organizzativo della stessa

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 ottobre 2011 ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. L'adozione e le successive modificazioni del presente documento sono di competenza esclusiva del Consiglio d'Amministrazione.

Il Modello, ispirato alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate a marzo 2014 e successivamente a giugno 2021 è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, del contesto socio-economico in

cui opera, dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi, del mercato di riferimento, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Ai fini della preparazione del presente documento la Società ha svolto un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale seguita da una valutazione delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo è stata effettuata un'analisi documentale volta ad analizzare la struttura organizzativa, il quadro normativo e regolamentare di riferimento, la tipologia di relazioni e di attività svolte dalla Società. Inoltre, sono state oggetto di indagine la realtà operativa e il sistema di *corporate governance* esistente.

In seguito, la Società ha proceduto all'individuazione delle attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile la commissione dei reati presupposto del Decreto, e successivamente all'autovalutazione dei rischi e dei controlli (c.d. *control & risk self assessment*) idonei ad intercettare eventuali comportamenti illeciti.

Tali attività sono state svolte mediante interviste ai vertici dirigenziali e questionari volti a raccogliere le informazioni necessarie per:

- confermare le aree a rischio;
- rilevare lo stato dei controlli e delle procedure atte a prevenire eventuali irregolarità;
- identificare le eventuali modifiche organizzative necessarie ed opportune per una più efficace tutela rispetto ai rischi rilevati.

In funzione delle risultanze dell'attività di *control & risk self assessment* la Società ha provveduto all'implementazione nelle procedure operative e prassi aziendali di adeguati presidi di controllo necessari per la prevenzione dei reati e/o per la mitigazione del rischio di commissione degli stessi.

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

Costituisce parte integrante del presente documento il catalogo dei reati-presupposto astrattamente applicabili alla Società (All. 1).

7. Reati rilevanti per la Società

In considerazione della struttura e dei rischi specifici derivanti dalle attività concretamente svolte dalla Società e della natura e dimensione della sua organizzazione, la Società ha considerato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25);

- Reati Societari (Art. 25-ter);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies-1);
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies);
- Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili presidi di controllo e protocolli di prevenzione.

La società si impegna a monitorare costantemente la rilevanza di ulteriori reati presupposto, siano questi già disciplinati dal Decreto o oggetto di futura normazione, provvedendo, in quest'ultimo caso, al tempestivo aggiornamento del presente Modello ove ne ricorrano le circostanze.

8. Destinatari del Modello

Il Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- ai dipendenti della Società, qualora presenti;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, procuratori;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura. A titolo esemplificativo, e non esaustivo, si considerano inclusi in tale categoria gli esecutori del contratto di *service* in essere tra la Società e Autostrada del Brennero S.p.A., così come i soggetti che operano in base a contratti di servizio, di consulenza e simili.

L'Organismo di Vigilanza, sentito il parere dell'organo dirigente, identifica le tipologie dei rapporti giuridici con gli eventuali soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le

previsioni del Modello, nonché le modalità con le quali saranno comunicate le procedure necessarie al rispetto del Modello ai soggetti esterni coinvolti. Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

9. Organismo di Vigilanza

9.1 Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, di eventuali dipendenti e dei consulenti della Società;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento.

Qualora l'Organismo di Vigilanza sia costituito in forma collegiale, questo si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile successiva alla nomina.

9.2 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente (uno in caso di composizione monocratica ovvero tre in caso di composizione collegiale), che deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**

dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza un'adeguata dotazione di risorse finanziarie, quantificata su proposta di quest'ultimo, della quale può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto adempimento del proprio incarico (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro o del componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta e ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, il componente monocratico o i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ricoprire all'interno di S.T.R. - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A. o della Società Controllante incarichi di tipo operativo;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori di S.T.R. - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A. o della Società Controllante;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi.

▪ **professionalità**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni cui è chiamato a rispondere. Pertanto, è necessario che l'OdV, collegiale o monocratico, sia dotato di professionalità adeguata in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e consulenziale.

Una volta individuati i membri o il componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, verifica la sussistenza di tali condizioni basandosi non solo sul *curriculum*, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte dal Consiglio direttamente dal candidato.

▪ **continuità d'azione**

la continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che simile interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della imprescindibile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione e alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza può essere composto, nel rispetto dei parametri di cui sopra, in forma monocratica, da un unico membro, oppure in forma collegiale da tre membri, non appartenenti al personale della Società.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'OdV, collegiale o monocratico, possono essere rieletti.

9.3 Requisiti di eleggibilità

Ai membri dell'Organismo di Vigilanza, collegiale o monocratico, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV, collegiale o monocratico.

9.4 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

La revoca dall'incarico di componente dell'OdV, collegiale o monocratico, può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza delle seguenti condizioni:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al paragrafo precedente;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico.

Il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del componente dell'OdV, collegiale o monocratico, non più idoneo e provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto al paragrafo 9.2, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

I componenti dell'OdV, collegiale o monocratico, possono recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, collegiale o monocratico, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente venuto a mancare.

9.5 Svolgimento delle attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno ogni tre mesi e, qualora collegiale, ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione cui riferisce, qualora collegiale tramite il proprio Presidente, ovvero direttamente tramite il componente monocratico.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con le altre Funzioni esistenti nella Società.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto l'eventuale personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori e ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 8;
- chiedere, qualora lo si ritenga opportuno, informazioni all'Organismo di Vigilanza della Società Controllante;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto dell'eventuale personale dipendente e, in particolare, di una funzione aziendale specificamente preposta ai rapporti con l'OdV, che può essere costituita anche da un soggetto esterno alla Società, operante in base a rapporti contrattuali;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'organo dirigente o alla Funzione titolare del potere disciplinare, l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 11;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio d'Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire i programmi di formazione dell'eventuale personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, una relazione scritta al Consiglio d'Amministrazione, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 9.6;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione.

9.6 Flussi informativi da e verso l'organizzazione

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire unicamente al Consiglio di Amministrazione, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

È obbligatorio per l'OdV presentare con cadenza almeno annuale una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- un rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza, eventualmente anche attraverso la definizione di una procedura operativa, può stabilire le altre tipologie di informazioni che i soggetti coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'Organismo stesso.

Anche alla luce della disciplina introdotta dalla L. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la Società ha provveduto ad individuare idonei canali attraverso i quali i soggetti apicali e subordinati (indicati nell'art. 5, co. 1, lett. a.) e b.) del Decreto) possano presentare, a tutela dell'integrità dell'ente: (i) segnalazioni circostanziate di sospette condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto stesso e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; (ii) violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

A tal fine tutto l'eventuale personale aziendale e i soggetti esterni destinatari del presente documento possono servirsi, per comunicare all'Organismo di Vigilanza le suddette violazioni, dei seguenti canali:

- posta interna riservata all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza di S.T.R. - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A.;

- posta raccomandata: Largo Adolph Kolping n. 2 — 39100 Bolzano, all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza di S.T.R. - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A.;
- posta elettronica: OdV@str-rail.com

La Società si impegna ad adottare misure idonee, incluse sanzioni disciplinari, per garantire la riservatezza, nelle diverse fasi di gestione della segnalazione, dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sono fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone segnalate.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

9.7 Rapporti con l'organismo di vigilanza della Società Controllante

L'Organismo di Vigilanza della Società può chiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della Società Controllante, qualora siano ritenute necessarie per il corretto svolgimento delle attività di controllo nell'ambito della Società.

L'Organismo di Vigilanza di S.T.R. - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A. invia una relazione scritta all'Organismo di Vigilanza della Società Controllante, nei tempi e con le modalità stabilite dalle procedure, indicando le violazioni accertate conformemente al proprio Modello e le sanzioni disciplinari applicate, le modifiche di carattere significativo apportate al Modello, e i fatti rilevanti, riscontrati nell'esercizio dell'attività di vigilanza, che possano interessare l'attività o l'organizzazione della Società.

10. Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)

10.1 Normativa di riferimento e campo di applicazione

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del "whistleblowing") che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

La normativa ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 (introducendo gli artt. 2-bis, 2-ter e 2-quater, gli ultimi due, poi, abrogati dall'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023), disponendo quanto segue:

- i Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere l'attivazione di uno o più canali finalizzati alla trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite a tutela dell'integrità dell'ente e in grado di garantire la riservatezza

dell'identità del segnalante, oltre ad istituire almeno un canale alternativo che garantisca la riservatezza con modalità informatiche;

- le segnalazioni di condotte illecite devono essere circostanziate ovvero fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i sistemi disciplinari dei Modelli organizzativi devono prevedere sanzioni nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché sanzioni verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante;
- gli stessi Modelli devono prevedere il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti dei whistleblower nell'ambito del rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto la Società ha messo a disposizione di tutti i soggetti apicali (vertici dell'organizzazione), o i sottoposti (dipendenti) un ulteriore canale di segnalazione al fine di segnalare eventuali condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti così come descritto nella Procedura "Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)".

Successivamente, l'Unione Europea - al fine di uniformare le normative nazionali in materia di whistleblowing - in data 23 ottobre 2019 ha adottato la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La normativa europea è stata recepita dall'Italia in data 10 marzo 2023, mediante l'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023, che ha inciso in maniera significativa sulla normativa di riferimento previgente.

Gli Enti del settore privato che sono tenuti a rispettare la nuova disciplina in materia di whistleblowing sono: (i) soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) i soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (iii) soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (iv) soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

10.2 Ambito di applicazione soggettivo

Il D.Lgs. n. 24/2023 estende – rispetto alla normativa previgente - l'ambito soggettivo di coloro che possono eseguire le segnalazioni, la divulgazione pubblica e la denuncia, ai seguenti soggetti: dipendenti pubblici; dipendenti dei concessionari di un pubblico servizio; lavoratori subordinati di soggetti del settore privato; lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato; volontari, tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza; lavoratori in prova; candidati; ex dipendenti; “facilitatori” (persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); parenti entro il 4° grado di parentela o colleghi di lavoro del segnalante.

10.3 Ambito di applicazione oggettivo

Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede che possono essere oggetto di segnalazione, di divulgazione pubblica, di denuncia, le seguenti:

- violazioni del diritto nazionale (illeciti civili, illeciti penali, illeciti amministrativi, illeciti contabili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs. n. 231/2001);
- violazioni del diritto dell'Unione europea (Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione), tra cui: (i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); (ii) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE); nonché (iii) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Sono invece escluse dal campo di applicazione della nuova normativa sul whistleblowing:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico 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 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 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.

In ogni caso, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio").

10.4 Canali di segnalazione (interno ed esterno)

Il D.Lgs. n. 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni, disponendo l'implementazione di appositi "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni.

I canali di segnalazione interna devono garantire, la riservatezza (con particolare riferimento alla persona segnalante, al facilitatore, alla persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché al contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione), anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, allorquando siano utilizzati strumenti informatici.

Il legislatore ha previsto di consentire segnalazioni: (i) in forma scritta (busta chiusa), anche con modalità informatiche (piattaforma online); (ii) orale, attraverso linee telefoniche o in alternativa con sistemi di messaggistica vocale; ovvero (iii) su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il D.lgs. n. 24/2023 - ferma restando la preferenza per i canali interni - prevede la possibilità, sia per i soggetti del settore pubblico, che del settore privato, la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno (piattaforma online messa a disposizione dall'ANAC), unicamente al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

1. Il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante);
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al “whistleblowing” (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

10.5 Divulgazione pubblica

Inoltre, il D.Lgs. n. 24/2023 prevede un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica, le cui informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite mezzi di stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore, affinché il segnalante possa beneficiare delle tutele riconosciute dal predetto decreto. Difatti, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

1. una segnalazione interna, a cui l'Ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC, la quale non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

10.6 Denuncia alle Autorità nazionali competenti

Il D.Lgs. n. 24/2023 – in conformità alla precedente disciplina – riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inviare una formale denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Anche in questo caso, vengono applicate e devono essere rispettate le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno da parte degli Uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

10.7 Uso dei canali rispetto alla tipologia di informazioni sulle violazioni che possono essere segnalate

Il D.Lgs. n. 24/2023 – nel prevedere una diversificazione tra il settore pubblico ed il settore privato – riconosce ai soggetti del settore pubblico la possibilità di segnalare ogni tipologia di violazione attraverso tutti i canali attivabili.

Diversamente, i soggetti del settore privato dispongono di poteri di segnalazione e di canali di comunicazione più limitati rispetto ai soggetti del settore pubblico. Il predetto decreto differenzia il possibile oggetto di segnalazione in relazione alle caratteristiche dei diversi soggetti privati (Ente con una media di almeno 50 lavoratori nell'ultimo anno; Ente che opera nei "settori sensibili"; Enti che hanno adottato un Modello 231 con meno di 50 lavoratori, oppure con una media di almeno 50 lavoratori nell'ultimo anno).

Ne risulta un quadro eterogeneo in termini di possibilità, sia sotto il profilo dell'oggetto delle segnalazioni che sotto il profilo dei canali di cui i soggetti tutelati dispongono per segnalare, divulgare e denunciare. Pertanto, è necessario che tali soggetti operino nel pieno rispetto dei presupposti individuati dal legislatore, al fine di consentire - sia per i soggetti tutelati che per gli enti tenuti a garantire la tutela - una corretta applicazione di tali presupposti.

Nello specifico contesto di riferimento in cui opera la Società, le violazioni del diritto nazionale (ivi comprese le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.lgs. n. 231/2001) possono essere segnalate mediante l'utilizzo dei canali interni, ovvero mediante l'utilizzo del canale esterno (piattaforma online di ANAC) per le materie di specifica competenza dell'ANAC (contratti pubblici, trasparenza, violazione delle norme anticorruzione, imparzialità dei pubblici funzionari), ovvero dell'Autorità giudiziaria e/o contabile o altra Autorità amministrativa competente. Invece, le violazioni del diritto dell'Unione europea possono essere segnalate mediante l'utilizzo dei canali interni ed esterno, divulgazione pubblica e denuncia.

10.8 Sistema di tutele e misure di sostegno

L'asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il sistema di protezione di cui al D.Lgs. n. 24/2023 prevede le seguenti tutele:

- la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione (anche in ambito giurisdizionale e disciplinare);
- la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;

divieto di rinunce e transazioni (le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. n. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all' art. 2113, co.4, c.c.).

La nuova normativa rafforza il sistema di protezione dei segnalanti, prevedendo il divieto di ogni forma di ritorsione (definita come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”), anche solo tentata o minacciata, nonché un'inversione dell'onere della prova nei procedimenti giudiziari o amministrativi aventi ad oggetto l'accertamento di eventuali ritorsioni nei confronti dei segnalanti.

La nuova disciplina fa riferimento unicamente alle ritorsioni, superando la suddivisione tra misure discriminatorie e ritorsioni presente nella Legge n. 179/2017, e amplia notevolmente, seppure in modo non esaustivo, l'elencazione delle fattispecie che possono costituire ritorsioni. Oltre a quelle espressamente indicate nel D.Lgs. n. 24/2023, possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto “tentata” oppure “minacciata”.

Tuttavia, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni è subordinata alle seguenti condizioni:

- Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
- non sono sufficienti i meri sospetti o le cd. “voci di corridoio”.

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni, le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing. Pertanto, la relativa tutela non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica. Parimenti, si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Inoltre, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione – in analogia alla precedente disciplina - in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

L'ANAC ritiene opportuno precisare che, laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

Nei casi di accertamento delle predette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è applicata una sanzione disciplinare, secondo quanto previsto nel sistema sanzionatorio adottato dalla Società.

Infine, secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, comma quinto, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato del

lavoro per gli opportuni provvedimenti di propria competenza, ovvero può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni.

10.9 Canali di segnalazione attivati dalla Società

La Società, nel pieno rispetto delle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023 e dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto n. 231/2001, ha istituito diversi canali di segnalazione interna, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e di chiunque sia menzionato nella segnalazione, nonché la protezione dei dati personali. I canali messi a disposizione sono i seguenti:

- Piattaforma Online;
- Segnalazione Scritta (Busta Chiusa);
- Sistema di Linea telefonica e/o Messaggistica vocale;
- Incontro diretto;
- Canale di segnalazione esterno (ANAC)

Tutti i canali di segnalazione garantiscono 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.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- L'identità del soggetto che effettua la segnalazione ed il relativo documento di riconoscimento (segnalazione mediante piattaforma online);
- La descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- Le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione e l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Segnalazione interna mediante il sistema informatizzato (piattaforma online)

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante la compilazione e l'invio in modo informatizzato della segnalazione ordinaria (non anonima) sulla piattaforma informatica online a cui è possibile accedere dal link indicato di seguito. La piattaforma costituisce un registro speciale di protocollazione e consente l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo.

I dati della segnalazione sono scorporati dai dati identificativi del segnalante ed automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al Gestore dei Canali di segnalazione interna, il quale riceve una comunicazione di avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio).

I dati identificativi del segnalante sono custoditi, in forma crittografata e sono accessibili solamente al Gestore dei Canali di segnalazioni interna.

Per inserire una nuova segnalazione, il whistleblower deve inserire nel proprio browser l'indirizzo <https://www.nxnwb.it/app/whbstr/>, accedere alla piattaforma, cliccando sul bottone "Inserisci una nuova segnalazione" e deve compilare il modulo con tutte le informazioni richieste, ed eventualmente, allegare documenti.

Il segnalante riceverà un codice identificativo univoco di 16 caratteri numerici (key code), generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma informatica – detto One Time Key Code (OTKC), con il quale potrà accedere in seguito alla piattaforma per verificare lo stato di avanzamento e l'esito della segnalazione. Il segnalante dovrà annotare e custodire con particolare attenzione il key code perché in caso di smarrimento non sarà possibile, in alcun modo, recuperarlo o rigenerarlo, ma sarà necessario eseguire una nuova segnalazione.

Il Gestore dei canali di segnalazione interna mantiene le interlocuzioni con il segnalante soltanto attraverso la piattaforma e, ove necessario, potrà richiedere eventuali chiarimenti o integrazioni e darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

Il segnalante riceve un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, estendibili fino a un massimo di 6 mesi in caso complesse attività di accertamento.

Il Gestore dei canali di segnalazione comunica alla persona segnalante l'esito finale.

In caso di evidente e manifesta infondatezza, il Gestore dei Canali di segnalazione interna, sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà notizia al segnalante attraverso la piattaforma.

Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del D.Lgs. n. 24/2023, il presente documento fornisce informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Segnalazione interna scritta (mediante invio di busta chiusa)

Le segnalazioni possono essere inviate con documento cartaceo in busta chiusa al Presidente dell'OdV con apposizione esterna della dicitura "NON APRIRE – Riservata personale" da recapitare mediante posta interna riservata. In alternativa

può essere recapitata mediante raccomandata riportando la dicitura “All’attenzione del Presidente dell’OdV di S.T.R. - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A. ” al seguente indirizzo: Largo Adolph Kolping n. 2 – 39100 Bolzano (BZ), Italia.

La Società fornisce la possibilità di effettuare una segnalazione inviando una mail al seguente indirizzo di posta elettronica: OdV@str-rail.com

Il Gestore dei canali di segnalazione interni provvederà a caricare il contenuto della segnalazione ricevuta in busta chiusa sulla piattaforma informatica.

Se il segnalante nella comunicazione avrà fornito un indirizzo di posta elettronica o un numero di apparato mobile, riceverà un codice identificativo univoco di 16 caratteri numerici (key code), che gli consentirà di accedere in seguito alla piattaforma. In mancanza, il segnalante non potrà ricevere il key code, e conseguentemente, non potrà accedere alla piattaforma per interloquire con il Gestore delle segnalazioni, verificare lo stato di avanzamento della segnalazione ed il relativo esito. Il Gestore darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

Il segnalante riceverà attraverso la piattaforma informatizzata un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, estendibili fino a un massimo di 6 mesi in caso complesse attività di accertamento.

Il Gestore dei canali di segnalazione interni comunica alla persona segnalante l’esito finale.

Modalità di segnalazione in forma orale tramite sistema di messaggistica vocale

Le segnalazioni possono essere effettuate, anche in forma orale, attraverso un servizio di messaggistica vocale contattando il canale telefonico dedicato che, consente l’acquisizione delle segnalazioni orali (anonime o ordinarie).

Il Gestore dei Canali di segnalazione interni provvederà a trascrivere il contenuto integrale della segnalazione vocale sulla piattaforma informatica. Se il segnalante nel messaggio vocale avrà fornito un indirizzo di posta elettronica o un numero di apparato mobile, riceverà un codice identificativo univoco di 16 caratteri numerici (key code), che gli consentirà di accedere in seguito alla piattaforma. In mancanza, il segnalante non potrà ricevere il key code, e conseguentemente, non potrà accedere alla piattaforma per interloquire con il Gestore dei canali di segnalazione interni, verificare lo stato di avanzamento della segnalazione ed il relativo esito.

Il Gestore dei canali di segnalazione interni darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

Il segnalante riceverà attraverso la piattaforma informatizzata un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, estendibili fino a un massimo di 6 mesi in caso complesse attività di accertamento.

Il Gestore dei canali di segnalazione interni comunica alla persona segnalante l’esito finale.

Modalità di segnalazione mediante incontro diretto

Le segnalazioni possono essere effettuate, su richiesta del segnalante, anche mediante la fissazione di un incontro, entro un termine ragionevole, con il Gestore delle segnalazioni (OdV di S.T.R. - Brennero Trasporto Rotaia S.p.A.), contattando il canale telefonico dedicato. Anche in questo caso la segnalazione acquisita nel corso dell'incontro diretto viene trascritta integralmente e viene inserita sulla piattaforma informatica.

Se il segnalante avrà fornito un indirizzo di posta elettronica o un numero di apparato mobile, riceverà un codice identificativo univoco di 16 caratteri numerici (key code), che gli consentirà di accedere in seguito alla piattaforma. In mancanza, il segnalante non potrà ricevere il key code, e conseguentemente, non potrà accedere alla piattaforma per interloquire con il Gestore dei canali di segnalazione interni, verificare lo stato di avanzamento della segnalazione ed il relativo esito. Il Gestore dei canali di segnalazione interni darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute. Il segnalante riceverà attraverso la piattaforma informatizzata un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, estendibili fino a un massimo di 6 mesi in caso complesse attività di accertamento.

Il Gestore dei canali di segnalazione interni comunica alla persona segnalante l'esito finale.

Canale di segnalazioni esterno (ANAC)

Il D.Lgs. n. 24/2023 - ferma restando la preferenza per i canali interni - prevede, anche per i soggetti del settore privato, la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno (piattaforma online messa a disposizione dall'ANAC), unicamente al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- Il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
- La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante);
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Nella gestione del canale di segnalazione esterna, ANAC svolge le seguenti attività:

- Fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna, nonché sulle misure di protezione di cui al Capo III del D.Lgs. N. 24/2023;
- Dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- Dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- Svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- Dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- Comunica alla persona segnalante l'esito finale.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

10.10 Destinatario e gestore delle segnalazioni

Il D.Lgs. n. 24/2023 richiede che il destinatario delle segnalazioni sia una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

La Società ha deciso di individuare come destinatario e gestore delle segnalazioni (mediante i canali interni) l'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del D.lgs. n. 231/01.

10.11 Trattamento dei dati personali

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti il legislatore ha previsto che l'acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le Autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali, ed in particolare, al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio (GDPR), al D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101. e al D.Lgs. 51/2018 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle Autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio.

10.12 Poteri sanzionatori di ANAC

Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso, il responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981.

11. Prestazioni da parte di altre società

Le prestazioni di beni o servizi devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e di Comportamento e del Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, e di operare in linea con essi.
- l'obbligo da parte della società prestatrice di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'Organismo di Vigilanza di ognuna delle parti coinvolte.

12. Sistema sanzionatorio

12.1 Principi generali

Nell'ottica di realizzare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare in maniera quanto più adeguata e sistematica gli atti ed i comportamenti realizzati in violazione (anche tentata) dei principi, delle disposizioni e delle procedure di attuazione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, il Consiglio di Amministrazione della Società Controllante ha adottato il Sistema Sanzionatorio ex. D.Lgs. 231/01 di Autostrada del Brennero S.p.A. e delle Società Controllate. Al fine di garantire l'opportuno allineamento fra i rispettivi sistemi di governance della normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, la Società ha recepito e fatto proprio il Sistema Sanzionatorio ex. D.Lgs. 231/01 di Autostrada del Brennero S.p.A. e delle Società Controllate (di seguito anche "Sistema Sanzionatorio").

Il Sistema Sanzionatorio costituisce parte integrante dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo adottati dalla Capogruppo e dalle Società Controllate, e attua le prescrizioni di cui all'art. 6, comma secondo, lett. e) e all'art. 7, comma quarto, lett. b), del D.Lgs. 231/2001.

Resta fermo il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto/i responsabile/i dell'infrazione disciplinare al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa od in conseguenza della condotta accertata.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Codice Etico e di Comportamento e del presente Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale finalizzato alle contestazioni e all'ipotetica applicazione delle sanzioni, le quali potranno essere dallo stesso adottate in virtù dei poteri conferitigli dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;

- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

12.2 Sanzioni e misure disciplinari

In conformità con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio e dai CCNL applicabili in azienda, il modello costituisce un insieme di regole comportamentali a cui l'eventuale personale deve attenersi: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto l'eventuale personale dipendente di ogni ordine e grado e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel modello.

Nei confronti di eventuali lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è formulato nell'attento rispetto dei limiti posti dalla legislazione vigente (in particolare degli articoli 2104 "Diligenza del prestatore di lavoro", 2105 "Obbligo di fedeltà" e 2106 "Sanzioni disciplinari" del Codice Civile), e applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., sempre nel rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- la sanzione del richiamo per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la sanzione pecuniaria per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sanzione costituita dalla sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal modello. Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità o che espongono la Società al pericolo di

conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa, che può anche consistere nel licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, mediante relazione scritta, al titolare del potere disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente. Gli stessi avviano i procedimenti di propria competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio contestualmente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, che provvederà a convocare l'Assemblea dei Soci per le decisioni del caso.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca dalla carica.

I rapporti con partner commerciali e terze parti in genere sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere le clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico e di Comportamento da parte di tali soggetti esterni previste dal paragrafo 11. In particolare, l'inottemperanza agli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico degli stessi (paragrafo 9.4).

Si segnala che, alla luce della Legge 179/2017:

- costituisce violazione del Modello anche l'inottemperanza delle misure di tutela del segnalante, nonché effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

13. Comunicazione e formazione

La comunicazione del Modello è affidata al Consiglio d'Amministrazione che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 8.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e di Comportamento e del Modello da parte di tutto l'eventuale personale aziendale. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità e, ove presenti, a coloro che operano in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dal Consiglio di Amministrazione.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutto l'eventuale personale aziendale ed è gestita dal Consiglio di Amministrazione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

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

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.