TRASPORTO FERROVIARIO TOSCANO S.P.A.

MODELLO 231
Modello di organizzazione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Sommario

1. Introduzione 4
1.1. Caratteristiche del documento 4
1.2. Obiettivi 4
1.3. Struttura del Modello Organizzativo 5
1.4. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo 6
1.5. Destinatari del Modello 6
1.6. Obbligatorietà 7
1.7. Efficacia del modello di fronte ai terzi 7
2. Quadro normativo 9
2.1. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti 9
2.2. Fattispecie di reato 10
2.3. Apparato sanzionatorio 21
2.4. Delitti tentati 22
2.5. Autori del reato 22
2.6. L'interesse o il vantaggio per gli Enti 22
2.7. L'esonero della responsabilità 23
2.8. Sindacato di idoneità 24
2.9. Le linee guida di Confindustria 25
3. Funzioni del modello e principi ispiratori 29
3.1. La funzione del Modello 29
3.2. Raccordo con le Procedure aziendali 29
3.3. Principi cardine del Modello 30
4. La Società T.F.T. S.p.A. 31
4.1. Attività svolta 31
4.2. Poteri di Amministrazione 32
4.3. Assetti proprietari 36
4.4. Organigramma 37
4.5. Procedure aziendali 38
5. Codice Etico 39
6. Organismo di vigilanza 40
6.1. Durata 40
6.2. Requisiti di indipendenza 40

6.3. Requisiti di onorabilità 41
6.4. Rinuncia, Revoca e Decadenza 42
6.5. Compiti, poteri e mezzi 43
6.6. Poteri di accesso 45
6.7. Raccolta e conservazione delle informazioni 46
6.8. Obblighi di riservatezza 46
7. Flussi informativi 48
7.1. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari 48
7.2. Segnalazione dai dipendenti all'Organismo di Vigilanza 49
7.3. Nomina "Referenti" Organismo di Vigilanza 50
7.4. Flussi informativi dai referenti dell'Organismo di Vigilanza 50
7.5. Flussi informativi generali 50
7.6. flussi informativi specifici 51
8. Sistema disciplinare 53
8.1. Funzioni del sistema disciplinare 53
8.2. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni 54
8.3. Sanzioni a carico dei dipendenti 55
8.4. Sanzioni a carico dei dirigenti 57
8.5. Sanzioni a carico degli amministratori 58
8.6. Misure a carico dei terzi (consulenti e partners) 58
8.7. Pubblicazione del sistema disciplinare 58
8.8. Sistema di "reporting" sul sistema disciplinare 231 59
8.9. Norma di chiusura 59
9. Comunicazione e formazione del modello 60
9.1. Premessa 60
9.2. Piano di comunicazione e formazione 60
9.3. Piano di comunicazione e formazione verso soggetti esterni 62

1. INTRODUZIONE

1.1. CARATTERISTICHE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è redatto in adozione alle indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/01 (nel seguito – per brevità espositiva - Decreto) e costituisce il riferimento di gestione finalizzato all'istituzione di un sistema di prevenzione e controllo aziendale atto a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal decreto.

Il presente documento è stato approvato con revisione n. 3 dall'Organo Amministrativo di T.F.T. S.p.A. con delibera del 27.10.2026, in via di autoregolamento. La precedente revisione n. 2 era stata approvata con delibera del 22.02.2023.

Nel presente Modello e nei documenti ad esso collegati, per "Organo Amministrativo" si intende l'organo di gestione della Società che, ai sensi dello Statuto, è l'Amministratore Unico o, se nominato, il Consiglio di Amministrazione; attualmente l'Organo Amministrativo è costituito dall'Amministratore Unico. I riferimenti all'Organo Amministrativo si intendono riferiti all'organo in carica, senza necessità di modificare il Modello in caso di variazione della sua composizione. Quando l'Organo Amministrativo è collegiale, assume le decisioni previste dal Modello (tra cui l'approvazione delle modifiche del Modello e la nomina, la revoca e la decadenza dei componenti dell'OdV) con le maggioranze previste dallo Statuto e con l'astensione dei componenti che versino in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla decisione; le funzioni operative richiamate dal Modello sono esercitate dal Presidente o dai consiglieri delegati nei limiti delle deleghe ricevute. Restano ferme le previsioni specifiche relative alle procure.

1.2. OBIETTIVI

L'attuazione del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo risponde alla convinzione dell'azienda che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l'immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli *stakeholder* aziendali.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di T.F.T. S.p.A. affinché

questi, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

Obiettivo del presente documento è definire il Modello 231 di T.F.T. S.p.A. ossia il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da adottare per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di T.F.T. S.p.A. anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a T.F.T. S.p.A, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

1.3. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

1) Parte generale:
   - individuazione delle misure di carattere generale valide per tutta l'azienda e per tutti i processi, indipendentemente dal grado di rischiosità accertato; si tratta della definizione di linee guida, che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose
2) Parti speciali, riferite alle singole categorie di "reato presupposto", che includono:
   - Elencazione dei reati previsti nel decreto
   - individuazione delle aree che si presentano a rischio di reato
   - identificazione delle regole di condotta generali relative alla prevenzione del rischio di commissione dei reati individuati nel decreto.

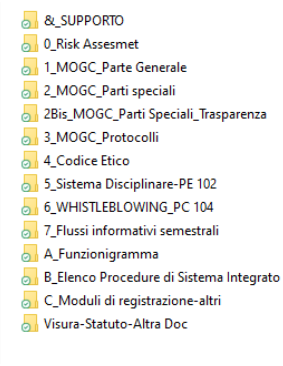
3) Allegati, riferiti a:
   - Codice Etico
   - Protocolli specialistici
   - Protocollo Specialistico in tema di Trasparenza Amm.va
   - Sistema disciplinare
   - Procedura di whistleblowing
   - Risk assessment che contiene la Tabella dei reati e delle sanzioni
   - Flussi informativi

La documentazione di sistema integrato collegato alle certificazioni volontarie costituisce un set di ulteriori protocolli specialistici, citati nel risk assessment, utili a rafforzare il controllo dei processi.

Gli allegati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nelle parti speciali.

Si evidenzia che l'azienda è sottoposta agli obblighi di trasparenza amministrativa. La parte speciale identificata distintamente dalle altre parti speciali definisce la modalità di tenuta sotto controllo degli adempimenti conseguenti come configurabili da Delibera ANAC n. 1134/2017.

La cartella documentale è pertanto così configurabile:



1.4. VARIAZIONE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Saranno sottoposte all'approvazione dell'Organo Amministrativo tutte le modifiche del Modello che espongano la Società a nuovi o ulteriori rischi di compimento dei reati di cui al d.lgs. 231/2001. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo:

a) la revisione della "parte generale" e delle "*parti speciali*" a seguito di nuove previsioni normative;

b) l'introduzione di nuovi protocolli;

c) l'introduzione di ulteriori "*parti speciali*" relativamente a misure preventive volte a contrastare il compimento di altre tipologie di reati che risultino inserite nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01;

d) i cambiamenti organizzativi che determinino una variazione significativa della "mappa dei rischi" aziendali in relazione ai "reati rilevanti".

Non saranno considerate modifiche – e come tali non saranno sottoposte all'approvazione dell'Organo Amministrativo – tutte le variazioni di carattere meramente formale e stilistico, nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali che non espongano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi e cambiamenti non significativi nelle schede dei flussi informativi.

Il Modello, comprensivo di tutte le eventuali modifiche, sarà sottoposto alla ratifica da parte dell'Organo Amministrativo a fronte di significative modifiche, alla presenza dell'Organismo di Vigilanza, che riceve illustrazione delle modifiche intervenute.

1.5. DESTINATARI DEL MODELLO

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nelle procure/deleghe e/o altri documenti:

i) **soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa (ivi inclusi il Procuratore e gli eventuali ulteriori procuratori dotati di poteri di rappresentanza o di gestione);

ii) **soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;

iii) **soggetti terzi alla società**, diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la società.

Al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità apicali, ferme restando le procedure necessarie per tutte le deleghe che richiedono atti notarili, si è stabilito che i poteri di delega devono:

- ✓ essere espressi in maniera puntuale;
- ✓ risultare da un documento scritto e firmato dal referente gerarchico e dall'interessato;
- ✓ essere archiviati presso gli Affari Societari, Legali e Risk Management (Service Tiemme).

Il funzionigramma e/o l'organigramma della società è depositato presso la segreteria dell'Organo Amministrativo/Presidenza e consultabile da ogni dipendente.

I soggetti apicali, destinatari del seguente modello sono individuati in apposito elenco, in base alle deleghe e ai poteri di rappresentanza ad essi conferiti.

1.6. OBBLIGATORIETÀ

È fatto obbligo ai componenti dell'Organo Amministrativo, ai procuratori e a tutto il personale nonché a fornitori e soggetti interessati come individuati di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente modello organizzativo, di gestione e controllo.

1.7. EFFICACIA DEL MODELLO DI FRONTE AI TERZI

La società T.F.T. S.p.A. si impegna a dare adeguata diffusione al Modello, sia mediante la condivisione in cartella di rete dedicata, sia attraverso la libera consultazione di una copia cartacea, conservata presso la Segreteria dell'Organo Amministrativo e del Procuratore, in modo da:

1. diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
2. evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di

comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il codice etico è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di T.F.T. S.p.A

https://www.tft.it/societa-trasparente/codice-etico/

2. QUADRO NORMATIVO

In ottemperanza agli obblighi previsti da alcune Convenzioni internazionali già da tempo ratificate dall'Italia (in particolare, le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997), con la legge 29 settembre 2000, n. 300 il Governo è stato delegato a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della citata legge delega, pertanto, è stato emanato il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio 2001 ed intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

In tal modo, il Legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente dal reato posto in essere dalla persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e seguenti del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità amministrativa della Società.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa in commento sono:

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

mentre ne sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

2.1. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti

Gli Enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel decreto legislativo in commento, qualora sussista il contemporaneo concretizzarsi di tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

I reati devono essere stati perpetrati da:

a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,

nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti "**soggetti in posizione apicale**" o "**vertici**");

b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti "**soggetti sottoposti**").

La distinzione tra le categorie di soggetti, apicali e sottoposti, riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva – come meglio esplicitato *infra* - una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente.

2) Requisito finalistico

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa dell'Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti indicati sub lett. a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.**

Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'Ente, posto che l'assenza del criterio oggettivo dell'"interesse" o del "vantaggio" dell'Ente è indice della mancanza di collegamento finalistico dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa.

3) Requisito oggettivo

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto **non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III, del Decreto (cosiddetti "reati–presupposto").

2.2. Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente/Società sono espressamente elencate dal Legislatore.

Le categorie sono declinate nell'Allegato TABELLA REATI/ILLECITI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITA' EX DLGS 231/01, CON RIFERIMENTI LEGISLATIVI E SANZIONI.

Senza finalità di esaustività, si riportano di seguito i reati sotto il controllo del presente Modello in un quadro di revisione ed integrazione successiva di parti speciali e relativi protocolli.

Il catalogo dei reati presupposto è in continua evoluzione. L'elenco che segue è aggiornato alla data della presente revisione e, in ogni caso, fa fede la Tabella reati allegata nella revisione vigente. Devono inoltre essere recepite nella Tabella reati e nelle Parti Speciali le modifiche intervenute nel 2026 (in particolare in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea, di reati ambientali – D.Lgs. 81/2026 – e di reati agroalimentari di cui all'art. 25-bis.1).

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** [art. 24 D. Lgs. 231/01]:
  - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
  - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
  - truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.640, comma primo, n. 1 c.p.);
  - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
  - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
  - frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
  - frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);
  - turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
  - turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** [art. 24-bis D. Lgs. 231/01]:
  - Documenti informatici (art. 491 bis)
  - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
  - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
  - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p., già art. 615-quinquies c.p.);
  - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche) (artt. 617-quater c.p.)
  - Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.);
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* codice penale)
  - Danneggiamento dì sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- estorsione informatica (art. 629, comma 3, c.p.);
- violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019).

- **Delitti di criminalità organizzata** [art. 24-ter, D. Lgs. 231/01]. Tale articolo amplia le fattispecie di reato suscettibili di determinare la responsabilità dell'ente alle seguenti fattispecie:
  - delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma c.p.);
  - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
  - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
  - associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
  - associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);
  - delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 comma 2 lettera a) c.p.);
- **Concussione e corruzione** [art. 25 D. Lgs. 231/01]
  - concussione (art. 317 c.p.);
  - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
  - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
  - corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
  - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
  - Corruzione di persona incaricato di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
  - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
  - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);

- peculato (art. 314, comma 1, c.p.), indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) e peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea.

- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** [art. 25 *bis* D. Lgs. 231/01]
  - falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
  - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
  - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
  - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
  - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
  - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
  - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
  - uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
  - contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 del c.p.),
  - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.).
- **Turbata libertà dell'industria e del commercio** [art. 25 bis.1 D. Lgs. n. 231/01]:
  - turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
  - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
  - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
  - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
  - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
  - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater. c.p.);
  - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis. c.p.);
  - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
- **Reati societari** [art. 25 *ter* D. Lgs. n. 231/01]
  - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);

- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 173-bis TUF);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629- bis c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare relativo alle operazioni transfrontaliere (art. 54 D.Lgs. 19/2023).

- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** [art. 25 *quater* D. Lgs. n. 231/01]:
  - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
  - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
  - Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
  - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
  - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
  - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
  - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);

- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo;
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999

- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-bis c.p.) [art. 25 *quater.1.* D. Lgs. n. 231/01]
- **Delitti contro la personalità individuale** [art. 25 *quinquies;* D. Lgs. n. 231/01] e precisamente:
  - Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
  - Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.);
  - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
  - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
  - Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
  - Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.)
  - Pedopornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
  - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
  - adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
- **Abuso di informazioni privilegiate** e di **manipolazione del mercato** [art. 25 *sexies* D. Lgs. n. 231/01]:
  - Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
  - Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

Gli illeciti amministrativi di cui agli artt. 187-bis e 187-ter TUF comportano la responsabilità dell'ente ai sensi dell'art. 187-quinquies TUF.

- **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** [art. 25-septies, D. Lgs. 231/01]:
  - Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
  - Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 c.p.) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** [art. 25-octies, D. Lgs. 231/01]:
  - Ricettazione (art. 648 c.p.);
  - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
  - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

  [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3 e modificato dalla Legge 186/14]
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori [art. 25-octies.1 D. Lgs. 231/01]**
  - indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
  - detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
  - frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, valore monetario o valuta virtuale (art. 640-ter, comma 2, c.p.);
  - trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).
  -
- **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore** [art. 25-novies, D.Lgs. 231/01] contempla alcuni reati previsti dalla L. 633/1941 a protezione del diritto d'autore (e, in particolare, degli artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies), quali, ad esempio, le duplicazioni abusive o la diffusione nel territorio dello Stato di prodotti senza la preventiva comunicazione alla SIAE.

Più in particolare:

- art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) *bis*: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa;

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

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** [art. 25-decies[1], D.Lgs. 231/01]

[1]Il presente articolo, aggiunto dall'art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116 come art. 25-novies, è stato rinumerato come art. 25-decies dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, per effetto della coincidenza con l'art. 25-novies introdotto dalla L. 23 luglio 2009, n. 99.

La legge n. 116 del 3 agosto 2009 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonchè norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale"*, all'art. 4 introduce nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-*decies* **"Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria"**.

Il suddetto reato è previsto dell'art. 377 bis del codice penale ***"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altre utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni".***

Per tali reati è prevista la sanzione pecuniaria sino a 500 quote.

- **Delitti in materia ambientale** [art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01]. **Il decreto legislativo 7 lugl**io 2011 n. 121 ha determinato l'inserimento nel D.Lgs. n. 231/2001 dell'**art. 25-undecies Reati ambientali**, che introduce un nuovo catalogo di reati presupposto della responsabilità degli enti che ricomprende le seguenti fattispecie.

  Inquinamento idrico

  1) scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione (rispettivamente art. 137, commi 2 e 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

  2) scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari (art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

  3) violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art. 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

  4) scarico in mare da parte di navi ed aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento (art. 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Rifiuti

1) raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

2) realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

3) inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti (art. 256, comma 4, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

4) miscelazione non consentita di rifiuti (art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

5) deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

6) predisposizione od uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

7) traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

8) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p., già art. 260 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

9) violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 8, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Bonifica siti inquinati

Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee ed omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Inquinamento atmosferico

Superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (art. 279, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (c.d. Convenzione di a Washington del 3 marzo 1973)

- importazione, esportazione, trasporto ed uso illeciti di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente (art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, l. 7 febbraio 1992, n. 150);
- falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, l. 7 febbraio 1992, n. 150).

Ozono

Violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, l. 28 dicembre 1993, n. 549).

Inquinamento navi

- sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202);

- sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

Nuove fattispecie di reati ambientali introdotti dal d.lgs. n. 121/2011

- uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p.)

- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p.).

Delitti contro l'ambiente introdotti dalla Legge n. 68/2015

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);

- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);

- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);

- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);

- circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.).

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** [art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001], introdotto con il D.Lgs. n. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012).
  - occupazione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o con permesso scaduto, revocato o annullato, in presenza delle circostanze aggravanti di cui all'art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 286/1998;
  - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 286/1998).
- **Razzismo e xenofobia [art. 25-terdecies D.Lgs. 231/01]: propaganda, istigazione e incitamento fondati sulla negazione della Shoah, dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra (art. 604-bis, comma 3, c.p.).**
- **Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa [art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/01] (artt. 1 e 4 L. 401/1989).**
- **Reati tributari [art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. 231/01]**. Introdotto dal D.L. 124/2019, convertito dalla L. 157/2019, e successivamente ampliato dal D.Lgs. 75/2020 (attuazione della Direttiva PIF), comprende: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000); dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3); emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8); occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10); sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11); nonché, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, dichiarazione infedele (art. 4), omessa dichiarazione (art. 5) e indebita compensazione (art. 10-quater).
- **Contrabbando [art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01]: reati di contrabbando e illeciti in materia di accise previsti dal D.Lgs. 141/2024 e dal D.Lgs. 504/1995.**
- **Delitti contro il patrimonio culturale [art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/01]: tra cui furto, appropriazione indebita, ricettazione e falsificazione riguardanti beni culturali, violazioni in materia di alienazione, importazione e uscita o esportazione illecite, distruzione, dispersione, deterioramento e deturpamento di beni culturali e paesaggistici (artt. 518-bis e seguenti c.p.).**

- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/01] (artt. 518-sexies e 518-terdecies c.p.).**

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai **reati transnazionali** (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

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

Rientrano in questa categoria le seguenti tipologie di reato:

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

Inoltre, la responsabilità amministrativa dell'ente può sorgere anche in relazione al caso in cui non si proceda al **recupero di rifiuti abbandonati o depositati incontrollatamente sul suolo e nel suolo e all'immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee** così come previsto dall'art. 192 del D. Lgs. 152/2006.

In particolare, tale articolo al comma 4 prevede che qualora la responsabilità del fatto illecito sia imputabile ad amministratori o rappresentanti di persona giuridica ai sensi e per gli effetti del comma 3 (ossia la rimozione, l'avvio al recupero o allo smaltimento dei rifiuti), sono tenuti in solido la persona giuridica ed i soggetti che siano subentrati nei diritti della persona stessa,

secondo le previsioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.

2.3. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria applicata per quote (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (per i delitti di concussione, induzione indebita e corruzione di cui all'art. 25, commi 2 e 3, di durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il reato è commesso da soggetti apicali, e non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni se commesso da soggetti sottoposti, salve le attenuazioni di cui all'art. 25, comma 5-bis), che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (solo in caso di applicazione all'Ente di una sanzione interdittiva).

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

a. l'ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b. in caso di reiterazione degli illeciti.

In luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del Decreto), in particolare quando l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva nei casi previsti dall'art. 16 del Decreto.

Le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei e ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 del Decreto).

2.4. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001 (artt. da 24 e seguenti), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

2.5. Autori del reato

Secondo il D. Lgs. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*" (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/2001). La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.6. L'interesse o il vantaggio per gli Enti

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata

realizzata nell'*interesse* o *a vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante", viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico. Con il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett.a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

2.7. L'esonero della responsabilità

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;

b) predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;

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

f) prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate (art. 6, comma 2-bis, del Decreto e D.Lgs. 24/2023).

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001).

2.8. Sindacato di idoneità

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

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

T.F.T. S.p.A. intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto Legislativo n.231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione di tutti i reati e di dotarsi di un Modello idoneo allo scopo di prevenire gli stessi reati.

Il Modello è stato elaborato in conformità a:

- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- le Linee Guida di Confindustria;
- gli orientamenti giurisprudenziali.

2.9. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

1. codice etico;
2. sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
3. procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
4. poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
5. sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
6. comunicazione al personale e sua formazione.

Componenti queste che devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;

- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

Nel 2021 Confindustria ha pubblicato l'ultimo aggiornamento delle Linee Guida, di cui si è tenuto conto nella redazione del presente Modello.

È opportuno evidenziare che:

a) la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello;

b) le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese.

Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa, difatti, è strettamente connesso al settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937), che ha abrogato la Legge n. 179/2017 e modificato la disciplina del whistleblowing contenuta nell'art. 6 del Decreto, il Modello recepisce le nuove regole sui canali di segnalazione e sulla tutela dei segnalanti (cfr. par. 7.2).

3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI

3.1. La funzione del Modello

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di T.F.T. S.p.A. pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, su piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da T.F.T. S.p.A in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui l'Azienda intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi aziendali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

3.2. Raccordo con le Procedure aziendali

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

Si precisa che le Procedure Aziendali sono da considerare, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

3.3. Principi cardine del Modello

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - l'attribuzione ad un organismo di vigilanza interno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
  - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
  - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

3.4. Risk assessment e mappatura delle attività a rischio

Il Modello si fonda su un'attività di risk assessment finalizzata a individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto (art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto). L'attività si articola nelle seguenti fasi: (i) analisi del contesto aziendale, dell'organizzazione e dei processi, anche attraverso l'esame della documentazione (organigramma, procedure, sistema di deleghe e procure) e interviste ai responsabili di funzione; (ii) individuazione delle attività sensibili e dei reati presupposto astrattamente configurabili in ciascuna di esse; (iii) valutazione del rischio inerente, in termini di probabilità di accadimento e di gravità delle conseguenze; (iv) rilevazione e valutazione dei presidi e dei controlli esistenti (procedure, deleghe, segregazione dei compiti, sistemi informativi e di controllo); (v) determinazione del rischio residuo e individuazione delle eventuali carenze (gap analysis), con definizione delle azioni correttive e dei protocolli da adottare.

Gli esiti della mappatura sono riportati nel documento di Risk Assessment allegato al Modello, che contiene anche la Tabella dei reati e delle sanzioni, e costituiscono la base per la predisposizione delle Parti Speciali e dei protocolli di prevenzione. Il Risk Assessment è riesaminato periodicamente e, in ogni caso, in presenza di novità legislative (in particolare l'introduzione di nuovi reati presupposto), di cambiamenti organizzativi o di processo significativi, di violazioni del Modello o di rilievi dell'Organismo di Vigilanza; l'aggiornamento è proposto dall'OdV e approvato dall'Organo Amministrativo secondo quanto previsto dal par. 1.4.

4. LA SOCIETÀ T.F.T. S.P.A.

La storia della società muove le sue origini dalla costituzione della controllante L.F.I. S.p.a, che nasce il 30 gennaio 1914 come Soc. Anonima La Ferroviaria Italiana ed ottiene in concessione i lavori di costruzione della linea ferroviaria Arezzo – Sinalunga, entrata in esercizio negli anni '30 del secolo scorso. Dopo una sospensione per i danni della guerra e la successiva riattivazione completa nel 1949, nel 1950, la Soc. LFI subentra alla Soc. Veneta nella gestione della ferrovia del Casentino Arezzo – Stia.

Nel 1969 avviene l'ingresso nel Capitale Sociale di azionisti pubblici: prima la sola Provincia di Arezzo, poi anche il Comune di Arezzo e successivamente, con più operazioni di aumento di capitale Sociale anche la Provincia di Siena e altri 31 comuni, di cui 13 del Casentino, 7 della Valdichiana Aretina e 7 della Valdichiana senese. Nel frattempo, dal 1970 fino al 1982, la Soc. LFI subentra a numerose aziende di trasporto su gomma entrate in crisi con il boom del trasporto privato. L'espansione dei servizi su gomma avviene dapprima solo attorno alle due ferrovie e poi sull'intero territorio delle tre vallate: Casentino, Valdichiana aretine e Valdichiana senese, territorio che coincide con quello dei 32 Comuni soci.

Viste le dimensioni raggiunte dall'azienda, L.F.I. S.p.a. nell'Ottobre del 2004 ha operato una suddivisione delle attività ed uno scorporo societario che ha dato origine a R.F.T. SpA Rete Ferroviaria Toscana SpA -Società dove sono confluite tutte le attività relative alla gestione della infrastruttura ferroviaria, incluso mezzi e personale- e T.F.T. S.p.A. "Trasporto Ferroviario Toscano S.p.A." -società dove sono confluite tutte le attività relative al trasporto ferroviario merci e viaggiatori, incluso mezzi e personale, entrambe partecipate al 100% da parte di LFI SpA.

Successivamente dal 1° agosto 2010 LFI S.p.A., insieme a Rama S.p.A. di Grosseto, ATM S.p.A. di Piombino e TRA.IN S.p.A. di Siena ha conferito il ramo d'azienda del trasporto su gomma ed attività correlate alla società Tiemme S.p.A.

A far data 26/11/2015 Rete Ferroviaria Toscana SpA è stata fusa per incorporazione in LFI SpA rilevandone tutte le attività, i beni ed il personale e quindi il Gruppo LFI oggi include LFI S.p.A. e T.F.T. S.p.A.. La società è controllata al 100% da LFI S.p.A.

La Società ha sede legale ad Arezzo, Via Guido Monaco n. 37.

È iscritta al registro delle imprese di Arezzo-Siena al n. di repertorio economico amministrativo AR - 141265 n. di iscrizione al registro delle imprese CF e P.IVA 01816540510

La società ha per oggetto l'attività di trasporto ferroviario, tranviario e su rotaia in genere, di persone e/o di cose, anche mediante concessione o sub concessione da terzi o a terzi, nonchè lo svolgimento di tutti i servizi, affini, connessi od attinenti, sia direttamente che indirettamente, al trasporto ferroviario, tranviario e su rotaia in genere.

La società può svolgere l'attività di coordinamento tecnico-finanziario ed amministrativo delle società, enti, imprese, consorzi ed associazioni nelle quali partecipa o è interessata direttamente od indirettamente anche tramite proprie partecipate ovvero alle partecipate della propria controllante.
La società può erogare finanziamenti a società, enti, imprese, consorzi ed associazioni nelle quali partecipa o è interessata direttamente od indirettamente anche tramite proprie partecipate ovvero partecipate dalla propria controllante.
La società può concedere fideiussioni, prestare avalli od ogni altra garanzia in genere, anche su beni societari, ma solo a favore di società controllate o collegate, così come definite ai sensi dell'articolo 2359 commi 1° n. 1 e 3° del Codice Civile, ovvero a controllate o collegate della propria controllante.
La società può compiere, comunque, tutte le operazioni finanziarie, mobiliari, immobiliari necessarie od utili, strumentali o connesse, per il raggiungimento dei fini sociali compresa l'assunzione di partecipazioni od interessenze in società, enti, imprese, consorzi o associazioni, aventi oggetto sociale affine, complementare o strategicamente utile.

4.1. POTERI DI AMMINISTRAZIONE

La gestione dell'impresa spetta esclusivamente all'Organo Amministrativo, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione dell'Assemblea dei Soci nei casi richiesti dalla legge o dallo Statuto.

Gli Amministratori devono chiedere esplicita autorizzazione per il compimento delle seguenti operazioni:
a) trasferimento mediante vendita, conferimento o permuta di ramo/i aziendali;
b) trasferimento mediante vendita, conferimento o permuta di beni immobili quando il corrispettivo del trasferimento sia superiore a Euro 500.000,00 (cinquecentomila virgola zero zero).
c) trasferimento mediante vendita, conferimento o permuta di beni immateriali quando il corrispettivo del trasferimento sia superiore a Euro 150.000,00 (centocinquantamila virgola zero zero).

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, ovvero da un Amministratore Unico, secondo le deliberazioni dell'Assemblea dei soci.

Attualmente la scelta dei Soci è stata quella di nominare un **Amministratore Unico**, al quale spetta anche la legale rappresentanza della società.

A quest'ultimo è conferita la facoltà di "delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c., tutte o parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei propri componenti determinando i poteri e il compenso".

La Società ha poi adottato un sistema di deleghe e procure caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed individuabilità delle attività sensibili) che, allo stesso tempo, consente la gestione efficiente dell'attività della Società.
Per "delega" si intende il trasferimento, non occasionale, all'interno della Società, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata.
Per "procura" si intende il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La procura, a differenza della delega, assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.
Al fine di un'efficace prevenzione dei Reati, il sistema di deleghe e procure deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:
a) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
b) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi della Società;
d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
e) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e/o con soggetti privati devono essere dotati di specifica procura in tal senso;
f) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
g) copie delle deleghe e procure e dei relativi aggiornamenti saranno trasmesse all'OdV.
L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.
Con delibera n. 3/2026 l'Amministratore Unico ha revocato, con decorrenza dal 1° giugno 2026, la procura speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro in precedenza conferita al dott. Alessandro Stocchi e ha nominato lo stesso Direttore Generale, costituendolo procuratore della Società (di seguito il "Procuratore"), con legale rappresentanza nei limiti dei poteri conferiti e firma libera e disgiunta. I principali poteri conferiti, con decorrenza dal 1° giugno 2026, sono i seguenti:

- salute e sicurezza sul lavoro: tutti i poteri e gli obblighi che il D.Lgs. 81/2008 (in particolare artt. 17, 18 e 28) attribuisce al Datore di Lavoro, con autonomia di spesa nei limiti del budget annuale e obbligo di rendicontazione, facoltà di subdelega ai sensi dell'art. 16, comma 3-bis, e di adottare interventi urgenti in caso di pericolo;
- ambiente: poteri per assicurare il rispetto delle normative ambientali, con obbligo di rendiconto all'Amministratore Unico;
- gestione del personale, con esclusione dei dirigenti: assunzioni, carriere, premi e incentivi, applicazione delle sanzioni disciplinari ed eventuali recessi, alla luce del R.D. 148/1931 e della normativa vigente;
- rappresentanza legale e potere di spesa e di impegno verso terzi fino a € 100.000,00 per singolo impegno nei limiti del budget annuale (senza limite per gli impegni derivanti dal CCNL e per i contratti attivi che comportano incassi), in via disgiunta con l'Amministratore Unico;
- stipula, modifica ed estinzione, in via disgiunta con l'Amministratore Unico, di contratti di appalto di lavori, forniture e servizi, di consulenza e prestazioni professionali, di assicurazione e di utenza, nonché acquisto di beni mobili anche in leasing, fino a € 100.000,00 per singola operazione;
- incassi e pagamenti, in via disgiunta con l'Amministratore Unico, fino a € 50.000,00 per singolo beneficiario terzo privato, nonché riscossione di somme dovute alla Società con rilascio di quietanze;
- relazioni industriali (accordi di secondo livello previa informativa all'Amministratore Unico), rapporti con gli istituti previdenziali e assistenziali e con la DTL, contenzioso in materia di lavoro, transazioni e conciliazioni fino a € 100.000,00 e denunce-querele, in via disgiunta con l'Amministratore Unico per i casi previsti dalla delibera;
- rapporti con le pubbliche amministrazioni: presentazione di atti, ricorsi, esposti e istanze (nulla osta, autorizzazioni, permessi) e sottoscrizione di dichiarazioni e documenti di natura contributiva, previdenziale, fiscale e amministrativa, esclusi quelli riservati per legge al rappresentante legale;
- sicurezza ferroviaria: sottoscrizione della documentazione del sistema di gestione della sicurezza ferroviaria da inoltrare ad ANSFISA e all'Autorità di regolazione dei trasporti, previa informativa all'Amministratore Unico;
- protezione dei dati personali: decisioni sulle finalità e modalità dei trattamenti e nomina dei responsabili del trattamento.

La procura è resa pubblica mediante iscrizione nel registro delle imprese e divulgazione all'interno della Società. Il Procuratore risponde nei confronti della Società degli adempimenti derivanti dalla procura. In ragione dei poteri conferiti, che riguardano aree di particolare rilievo ai fini del Decreto (rapporti con la pubblica amministrazione, gestione del personale, spese e pagamenti, salute e sicurezza, ambiente), il Procuratore è soggetto apicale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto ed è destinatario del Modello, del Codice Etico e degli obblighi di

informazione verso l'OdV; esercita i poteri nel rispetto delle procedure aziendali e del principio di separazione dei compiti. Copia della procura e dei relativi aggiornamenti è trasmessa all'OdV. In caso di variazione dell'Organo Amministrativo (ad esempio la nomina di un Consiglio di Amministrazione), la procura, e in particolare i poteri esercitabili in via disgiunta con l'Amministratore Unico, è sottoposta a riconferma o aggiornamento da parte dell'Organo Amministrativo subentrante.

4.2. ASSETTI PROPRIETARI

Il capitale sociale è posseduto al 100% da LA FERROVIARIA ITALIANA S.p.A. (L.F.I. S.p.A.)

4.3. ORGANIGRAMMA

Organigramma Aziendale: riporta l'attuale struttura organizzativa missioni e aree di responsabilità ed è stato concepito e sviluppato al fine di considerare anche la dimensione territoriale della Società

4.4. PROCEDURE AZIENDALI

Elenco Procedure Aziendali di Sistema

5. CODICE ETICO

Il Codice etico, nella revisione n. 2 adottata dall'Organo Amministrativo di T.F.T. S.p.A. con delibera del [data da completare] in sostituzione della revisione n. 1 del 29 gennaio 2016, è un documento ufficiale contenente l'insieme dei diritti e dei doveri dei soggetti aziendali e delle responsabilità aziendali (principi di comportamento) nei confronti dei soggetti portatori di interesse.

Il Codice etico costituisce parte integrante del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo di T.F.T. S.p.A. e viene allegato al presente Modello.

Tutti i soggetti aziendali sono chiamati ad uniformarsi ai comportamenti prescritti dal Codice etico.

Si tenga altresì presente il documento "Regole di Condotta del Gruppo LFI -TFT" che ribadisce regole condivise nella configurazione così come rappresentata di Gruppo.

Tale documento archiviato nella cartella Codice Etico, rafforza la logica di gruppo e pone la condivisione comune delle regole che poi sono sancite a titolo di singola società.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza in modo **monocratico** ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001 di "**autonomi poteri di iniziativa e controllo**".

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento organizzativo, dai requisiti dei membri e dalle linee di riporto:

- nel contesto della struttura organizzativa l'organismo di Vigilanza si posiziona in staff all'Organo Amministrativo;
- all'Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Organo Amministrativo.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvale del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

La Società mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi dell'Organo Amministrativo nel mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.

6.1. DURATA

L'Organo Amministrativo, contestualmente alla nomina, fissa la durata in carica dell'Organismo di Vigilanza, che non potrà essere di durata superiore a tre esercizi e scade con l'approvazione, da parte dell'assemblea del bilancio relativo all'ultimo esercizio indicato nell'atto di nomina.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica fino alla nomina del nuovo OdV (*prorogatio*).

6.2. REQUISITI DI INDIPENDENZA

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza per la carica di Organismo di Vigilanza:

a) carica di membro dell'Organo Amministrativo della Società;

b) attività di gestione, anche di fatto, all'interno della società stessa;

c) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con: componenti dell'Organo Amministrativo; persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società; collaboratori della società di revisione;

d) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;

e) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;

f) essere titolari nella Società di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;

g) presentare cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 septiesdecies, C.C.

h) aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore di uno degli amministratori (o del coniuge); ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito.

6.3. REQUISITI DI ONORABILITÀ

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

a) Le condizioni di cui all'art. 2382 c.c. (interdetto, inabilitato, fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi)

b) La condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento", in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;

c) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

A tal fine, il membro designato per la carica di OdV, all'atto di accettazione della nomina, dovrà presentare un'autocertificazione in cui attesta di non aver riportato condanne e/o sentenze di applicazione della pena su richiesta di parte per delitti non colposi e/o per reati che costituiscono il presupposto della responsabilità dell'ente, anche se per le stesse hanno

ottenuto i benefici di legge (sospensione condizionale della pena e non menzione nel casellario giudiziale).

6.4. RINUNCIA, REVOCA E DECADENZA

È compito dell'Organo Amministrativo provvedere senza ritardo alla sostituzione del membro dell'OdV che ha cessato la carica.

La *rinuncia* da parte del membro dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Organo Amministrativo.

La *revoca* dell'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza e dei relativi poteri potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

- mancata risposta all'Organo Amministrativo e/o al Procuratore in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori e Sindaci;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- il venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i membri dell'Organismo ai sensi di legge;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo membro dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;

La *decadenza* viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno i requisiti di cui al precedente paragrafo 6.2. l'Organo Amministrativo di T.F.T. S.p.A., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato ed il Collegio Sindacale, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata,

l'Organo Amministrativo di T.F.T. S.p.A. deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Il componente dell'OdV si ritiene automaticamente decaduto se la Società subisce l'applicazione di una misura cautelare o una sentenza di condanna o di applicazione della pena su richiesta per la violazione della normativa del D.Lgs. 231/2001, a seguito di accertata inidoneità/inadeguatezza/non effettività del modello ovvero di omissione o inefficace attività di vigilanza.

6.5. COMPITI, POTERI E MEZZI

COMPITI

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

a) vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;

b) monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;

c) verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;

d) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento;

e) approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");

f) cura dei flussi informativi di competenza con i Procuratori o soggetti delegati e con le funzioni aziendali.

È demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

a) le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma l lettera d) del D. Lgs. citato);

b) i provvedimenti necessari per garantire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma i lettera b) del D. Lgs. citato).

L'Organismo di Vigilanza non assume alcuna responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Funzioni e Staff cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato all'Organo Amministrativo e/o al Procuratore al fine di risolverlo.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine al management raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

POTERI

L'OdV viene dotato dei seguenti ***poteri***:

1. facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del "Modello 231";
3. obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
4. facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello a tutti i dipendenti e collaboratori;
5. facoltà di partecipare alle sedute dell'Organo Amministrativo in cui si discute del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 aprile di ciascun esercizio;
6. facoltà di proporre all'Organo Amministrativo l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231;

7. facoltà di richiedere all'Organo Amministrativo la convocazione per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti ***mezzi***:

1. facoltà di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
2. facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico - operativo. Ad esso sono demandati i seguenti compiti:
    a. il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'OdV (verbalizzazione);
    b. l'archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'OdV (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
    c. altri eventuali compiti che l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare.

    Il supporto tecnico – operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso del supporto tecnico – operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e con il D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

6.6. PODERI DI ACCESSO

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l'attività di controllo, ed in particolare:

a) documentazione societaria;

b) documentazione relativa a contratti attivi e passivi;

c) informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati "confidenziale", fermo rimanendo il rispetto della normativa di legge in materia di "privacy";

d) dati e transazioni in bilancio;

e) procedure aziendali;

f) piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico- finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti alla sfera dei dati personali e/o sensibili, l'Organismo di Vigilanza individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

Per conseguire le proprie finalità l'Organismo di Vigilanza può coordinare la propria attività con quella svolta dal collegio sindacale (qualora presente) e dai revisori contabili esterni ed accedere ai risultati da questi ottenuti, utilizzando la relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica, intervistando quindi direttamente il personale aziendale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell'esistenza di determinate informazioni o del patrimonio aziendale.

6.7. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

6.8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01 - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e con il D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

L’inosservanza dei suddetti obblighi integra un’ipotesi di giusta causa di revoca dei membri dell’Organismo.

7. FLUSSI INFORMATIVI

7.1. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO I VERTICI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riporta all'Organo Amministrativo le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel modello di organizzazione, gestione e controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

a) **continuativa**, nei confronti dell'Organo Amministrativo, il quale informa l'Assemblea dei soci nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;

b) **semestrale**, nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale; a tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;

c) **immediata**, nei confronti dell'Organo Amministrativo, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente all'Organo Amministrativo le seguenti informazioni:

- Rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali problematiche emerse;
- Necessità di modifiche al modello che si rendono necessarie per cambiamenti organizzativi, per modifiche nelle modalità operative gestionali, per modifiche nel sistema delle deleghe o per adeguamenti normativi;
- su base annuale, un *piano di attività previste per l'anno successivo*.

L'OdV dovrà inoltre riferire, al soggetto richiedente, sull'esito degli audit specifici condotti a seguito delle segnalazioni provenienti dall'Organo Amministrativo o dal Collegio Sindacale (qualora presente).

L'OdV può richiedere in qualsiasi momento all'Organo Amministrativo di riferire su eventuali significative violazioni al modello individuate a seguito delle verifiche svolte, dandone comunicazione anche al Procuratore.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi con l'Organo Amministrativo o procuratori sono custoditi dal supporto tecnico - operativo dell'OdV[2], oltre che dagli organi interessati.

7.2. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA E WHISTLEBLOWING

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare, attraverso i canali di cui al presente paragrafo, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, violazioni del Modello o del Codice Etico e situazioni in chiara e significativa violazione delle regole aziendali, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. Possono effettuare segnalazioni, con le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023, anche i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La Società istituisce, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 e previa consultazione delle rappresentanze sindacali, un canale di segnalazione interna che garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, o in forma orale, nonché, su richiesta del segnalante, mediante incontro diretto, secondo quanto previsto dalla Procedura whistleblowing allegata al Modello; sono trattate come segnalazioni ordinarie anche quelle anonime, se circostanziate. La gestione del canale è affidata a [soggetto o ufficio autonomo, con personale specificamente formato – da indicare], che rilascia al segnalante avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione e fornisce riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Le segnalazioni che riguardano condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello e del Codice Etico sono portate tempestivamente a conoscenza dell'OdV, che valuta, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere approfondimenti, nonché in quali casi informare l'Organo Amministrativo, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di tutela del segnalante.

Il canale di segnalazione interna è raggiungibile ai seguenti riferimenti:

[2] Il Coordinatore e struttura a supporto individuato è il Dirigente Affari Societari Legali e risk Management (in Service con TIEMME S.p.A).

ufficio.segnalazioni@lfi.it

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937) il segnalante è tutelato: è vietata ogni forma di ritorsione nei suoi confronti e sono previste misure di protezione e di sostegno nei casi previsti dalla legge. Ricorrendo le condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, il segnalante può inoltre effettuare una segnalazione esterna all'ANAC, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria. Modi e forme della segnalazione sono definiti nella Procedura whistleblowing allegata al Modello. La violazione delle misure di tutela del segnalante, il compimento di atti ritorsivi, l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alla segnalazione e l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate costituiscono illeciti disciplinari sanzionati ai sensi del Capo 8.

7.3. NOMINA "REFERENTI" ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organo Amministrativo di T.F.T. S.p.A. provvede alla nomina di soggetti, responsabili o addetti di funzione nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di vigilanza potrà inoltre assegnare al coordinatore di sistema specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

7.4. FLUSSI INFORMATIVI DAI REFERENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei referenti OdV in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di T.F.T. S.p.A. ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo:

- almeno una volta l'anno, la funzione preposta alla gestione dei dati finanziari mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza i verbali del soggetto deputato alla revisione legale dei conti (ex D.Lgs. n. 39/2010);
- ciascun referente compila periodicamente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel documento "*Modello organizzazione gestione e controllo*".

7.5. FLUSSI INFORMATIVI GENERALI

Tali Flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di T.F.T. S.p.A. (amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D.Lgs. 231/2001 ed al relativo modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all'OdV deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 5 giorni** dalla data di manifestazione dell'accadimento (segnalazioni "ad evento").

I flussi informativi di carattere generale comprendono:

- la segnalazione di comportamenti o "pratiche" significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello 231, comprese le violazioni del codice etico;
- la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello 231 da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di amministratori, dirigenti, dipendenti o altri collaboratori esterni, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai direttori, dagli altri dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs n. 231/2001;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.
- le eventuali significative carenze delle procedure vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

7.6. FLUSSI INFORMATIVI SPECIFICI

I referenti dell'OdV devono compilare per ciascun trimestre o secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede predefinite e devono trasmetterle all'Organismo di Vigilanza entro e **non oltre 20 giorni** dalla chiusura del periodo di riferimento.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all'OdV. Possono essere prodotti allegati, in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede di flusso.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'OdV.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono in allegato al Modello.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare riguarda esclusivamente i casi di disapplicazione del presente Modello ed il compimento dei reati previsti nel D.Lgs. 231/2001 ed integra quanto previsto nel CCNL in uso nell'azienda.

Il sistema disciplinare vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. E) del decreto 231 del 2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato, per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

T.F.T. S.p.A. prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, *in primis*, tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- multa, nei limiti previsti dal contratto collettivo applicabile;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);

- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La *gravità* dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

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

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi alla contrattazione collettiva, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

8.2. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema disciplinare e/o dal CCNL. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al Procuratore per il personale non dirigente e all'Organo Amministrativo per i dirigenti.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'OdV.

Il dovere di segnalare la violazione del Modello grava su tutti i destinatari del Modello.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva

competenza, al Procuratore per il personale non dirigente e all'Organo Amministrativo per i dirigenti.

8.3. SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI

In particolare, si prevede che:

a) incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali";

b) incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento significativamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali", prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata;

c) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di T.F.T. S.p.A arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti da una "grave trasgressione dei regolamenti aziendali";

d) incorre nei provvedimenti disciplinari previsti dal presente paragrafo, in misura proporzionata alla gravità della condotta, il lavoratore che violi le misure di tutela del segnalante, ponga in essere atti ritorsivi, ostacoli o tenti di ostacolare una segnalazione, ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;

e) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "azioni che costituiscono delitto a termine di legge".

Agli effetti della salute e della sicurezza sul lavoro, l'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 – Obblighi dei lavoratori – dispone che:

1. *Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro*
2. *I lavoratori devono in particolare:*
   a) *contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*
   b) *osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
   c) *utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;*
   d) *utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*
   e) *segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*
   f) *non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*
   g) *non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*
   h) *partecipare ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal datore di lavoro;*
   i) *sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.*
3. *I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.*

8.4. SANZIONI A CARICO DEI DIRIGENTI

La violazione delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal Codice Etico, in applicazione del CCNL vigente, possono costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all'entità del danno cagionato alla Società, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché di licenziamento per giusta causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Le decisioni sono di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo della Società.

Per quanto attiene alla responsabilità verso terzi derivante da violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, resta salva la responsabilità della Società secondo quanto previsto dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti.

Le disposizioni del presente paragrafo si applicano anche al Procuratore, in quanto Direttore Generale. Ai procuratori che non siano dirigenti né dipendenti della Società si applicano, in quanto compatibili, le misure previste per gli amministratori (par. 8.5) o per i terzi (par. 8.6), a seconda del rapporto in essere.

8.5. SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo o di uno o più dei suoi componenti, l'OdV informa il Collegio Sindacale ed i soci; se la violazione è riferibile a uno o più componenti di un Consiglio di Amministrazione, l'OdV ne informa anche gli altri componenti, ferma l'astensione dell'interessato da ogni decisione che lo riguardi.

I soci prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'OdV informa l'Organo Amministrativo e i soci, che adottano le iniziative previste dalla legge. In caso di violazione da parte dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale, adotta i provvedimenti di cui al par. 6.4.

8.6. MISURE A CARICO DEI TERZI (CONSULENTI E PARTNERS)

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte dell'Impresa) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, la risoluzione del contratto.

A tal proposito nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico.

8.7. PUBBLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle concrete peculiarità del caso concreto.

8.8. SISTEMA DI "REPORTING" SUL SISTEMA DISCIPLINARE 231

La Società provvederà ad istituire apposito *registro* nel quale saranno indicati, per ciascun dipendente, il *numero* e l'*oggetto* delle *ammonizioni verbali* subìte (con riferimento a violazioni del Modello e del Codice etico aziendale), affinché delle stesse rimanga adeguata evidenza, fermo restando che non potrà tenersi conto, ai fini della recidiva, di alcuna ammonizione trascorsi 2 anni dalla sua irrogazione.

Con cadenza *semestrale* dovrà essere formato, a cura del Procuratore, un *report* avente ad oggetto la *situazione disciplinare del personale* della Società (con riferimento al "sistema disciplinare 231") che evidenzi anche eventuali rilievi e contestazioni effettuate, sia in forma scritta che orale, ai dipendenti di T.F.T. S.p.A. per violazioni del modello.

Dell'esito dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni per violazioni del modello 231 deve essere, altresì, data informativa all'O.d.V. affinché quest'ultimo possa esercitare i poteri di vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

8.9. NORMA DI CHIUSURA

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale. Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, la Società, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito da T.F.T. S.p.A. e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

9.1. PREMESSA

T.F.T. S.p.A. promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i protocolli ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di T.F.T. S.p.A. e per la loro formazione.

9.2. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Comunicazione:

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata entro 60 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte della Segreteria dell'Organo Amministrativo. Tale circolare informa:

- dell'avvenuta approvazione/modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale la copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede;

- della possibilità di consultare copia elettronica delle parti essenziali del Modello presso la cartella condivisa di rete;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti ed amministratori è inoltre consegnata una copia cartacea del Codice etico aziendale. La Società dovrà acquisire una dichiarazione di ricezione da parte dei destinatari.

I procuratori ed i "referenti dell'Organismo di Vigilanza" dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.231/2001". Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite la rete *Internet* della Società, con la pubblicazione del codice etico aziendale.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo da parte dell'Ufficio Personale e relazioni Istituzionali, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, rinviando eventualmente alla sezione Intranet per la consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a T.F.T. S.p.A. una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

Formazione:

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione agli apicali.

La Società si impegna a svolgere attività formativa al personale agli apicali, nel corso della quale:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da T.F.T. S.p.A. all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;

- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione (in particolar modo con i flussi informativi) e formazione;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

La formazione ai dipendenti e al personale operante nelle aree a rischio.

La Società eroga formazione ai dipendenti, differenziata in funzione del livello di rischio delle aree in cui operano e delle mansioni svolte, con particolare riferimento al personale coinvolto nelle attività sensibili individuate nella mappatura dei rischi. La formazione è erogata in fase di inserimento e ripetuta a intervalli periodici e in occasione di modifiche significative del Modello o della normativa; comprende le modalità di utilizzo del canale di segnalazione e le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

Verifica dell'efficacia e tracciabilità della formazione.

La partecipazione alla formazione è obbligatoria ed è tracciata mediante registri di presenza; l'apprendimento è verificato con modalità idonee (ad esempio test finali). Le informazioni sull'attività formativa svolta sono trasmesse all'OdV, che ne verifica l'adeguatezza nell'ambito della propria attività di vigilanza. L'OdV riceve a sua volta formazione e aggiornamento sulla disciplina e sull'evoluzione giurisprudenziale.

9.3. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO SOGGETTI ESTERNI

T.F.T. S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale del Codice Etico;
- Inserimento di una dichiarazione, nei principali contratti di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del testo o in allegato):
  - di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;

- di impegno al pieno rispetto dello stesso, accettando altresì che l'eventuale trasgressione compiuta possa essere, se reiterata, motivo di risoluzione immediata del contratto, oltre che di eventuale risarcimento del danno.