



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del Decreto Legislativo

8 giugno 2001, n° 231

PARTE GENERALE

RIFERIMENTI DI REVISIONE	
NUMERO REVISIONE	DATA
0. Versione originaria	04/12/2025

PARTE GENERALE	2
Glossario	6
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001	8
<i>La responsabilità amministrativa degli Enti</i>	8
<i>I presupposti della responsabilità amministrativa dell'Ente</i>	8
<i>Soggetti in posizioni apicali</i>	8
<i>Soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza</i>	9
<i>Interesse o vantaggio</i>	9
<i>I reati presupposto</i>	10
<i>Le sanzioni</i>	11
<i>Sanzioni pecuniarie</i>	11
<i>Sanzioni interdittive</i>	12
<i>Pubblicazione della sentenza di condanna</i>	13
<i>Confisca del prezzo o del profitto del reato</i>	13
<i>I delitti tentati e delitti commessi all'estero</i>	13
<i>L'esimente dalla responsabilità amministrativa degli enti: i Modelli 231</i>	14
<i>Le Linee Guida Confindustria (Giugno 2021)</i>	14
2. Il Modello di RATP Dev Italia	16
<i>Principi ed elementi ispiratori seguiti nella redazione del presente Modello ed a cui far riferimento in sede di aggiornamento</i>	16
<i>Destinatari del Modello</i>	17
<i>Struttura del Modello</i>	17
<i>Analisi del sistema di rischio preliminare all'adozione del Modello</i>	17
3. Identità e struttura della Società	19
<i>La Società</i>	19
<i>Partecipazioni e controllo societario</i>	20
<i>Sistema di governance</i>	20
<i>Gli strumenti di Governance di RATP Dev Italia</i>	21
<i>Rapporti intercompany</i>	22
4. Organismo di Vigilanza	22
<i>Nomina e durata</i>	22
<i>Requisiti e professionalità</i>	22
<i>Requisiti, recesso e cause di revoca</i>	23
<i>Autonomia finanziaria</i>	24
<i>Autonomia funzionale</i>	25
<i>Compiti e attività</i>	25
<i>Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza</i>	26
<i>Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</i>	27
<i>Coordinamento tra gli Organismi di Vigilanza di RATP Dev Italia e delle Società Controllate</i>	27
<i>Procedura di segnalazione whistleblowing</i>	28
<i>Definizione dei soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni (whistleblowers)</i>	28
<i>Definizione del contenuto della segnalazione Whistleblowing</i>	28
<i>Modalità di trasmissione delle segnalazioni</i>	29

<i>Obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante</i>	29
<i>Divieto di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante a causa della segnalazione</i>	29
<i>Sanzioni e provvedimenti consequenziali</i>	29
5. Sistema Disciplinare	30
<i>Funzione del Sistema Disciplinare</i>	30
<i>Requisiti del Sistema Disciplinare</i>	30
<i>Destinatari</i>	31
<i>Comportamenti sanzionabili</i>	31
<i>Criteri di scelta delle sanzioni</i>	32
<i>Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali</i>	32
<i>Sanzioni nei confronti dei soggetti subordinati</i>	33
<i>Sanzioni nei confronti dei terzi</i>	33
<i>Modalità di irrogazione delle sanzioni</i>	34
6. Sistema di formazione e diffusione del Modello	34
<i>Informazione del personale/diffusione del Modello</i>	34
<i>Formazione del personale</i>	34

Glossario

Società	RATP Dev Italia s.r.l.
Processi e attività sensibili	Processi e attività aziendali potenzialmente esposti alla commissione dei reati ex D.lgs. 231/2001
c.c.	Codice civile
c.p.	Codice penale
c.p.p.	Codice di procedura penale
Esimente	Categoria nella quale vanno ricomprese tutte le ipotesi di non punibilità
Linee guida di Confindustria	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
Illecito	Ogni condotta o atto contrario ad una disposizione di legge, cui l'ordinamento ricollega, come conseguenza giuridica, una sanzione
D.Lgs. 231/01 o il "Decreto"	Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e sue successive modifiche ed integrazioni
Modello di organizzazione, gestione e controllo o "MOGC" o "Modello"	Modello di organizzazione, gestione e controllo così come previsto ex D.Lgs. 231/2001
Reati presupposto	Reati di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
OdV	Organismo di vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001
CdA	Consiglio di Amministrazione
Documento informatico	Qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a rielaborarli
Destinatari	Soggetti la cui attività deve svolgersi nell'osservanza del Modello, in particolare organi sociali, dipendenti, partner, consulenti, inclusi soggetti legati alla Società da meri rapporti di parasubordinazione
Soggetto apicale	Persone 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso di cui al l'art. 5, comma

	1, lett. a) del Decreto
Soggetto subordinato	Persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali di cui all'art. 5, comma 1, lett.b) del Decreto. Quindi, ma non solo, tutti i soggetti – compresi i dirigenti – che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato
Vantaggio	Beneficio oggettivo, come tale valutabile “ex post” conseguito dalla Società in seguito alla commissione del reato, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito
Interesse	Utilità prevedibile “ex ante”, cioè al momento della commissione del fatto, anche se poi, di fatto, non realizzata
Sistema di Whistleblowing	Insieme strutturato di procedure e strumenti predisposti da un'organizzazione per consentire la segnalazione, da parte di soggetti interni o esterni, di condotte illecite, violazioni di normative, regolamenti o principi etici, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, la protezione contro ritorsioni e un trattamento tempestivo e imparziale delle segnalazioni
Ritorsioni	Qualsiasi comportamento di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione
Segnalato	Soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito o della irregolarità rappresentato nella segnalazione
Segnalante Whistleblower)	(o Soggetto che è testimone di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Segnalante può essere chiunque svolga un determinato compito o una funzione in o per la società, a esempio i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali fornitori e, in generale, gli stakeholder
Segnalazione	Comunicazione del segnalante avente a oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illegittimi o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'azienda, che possano recare un danno, anche solo di immagine, alla società, nonché a terzi
Segnalazione anonima	Quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

La responsabilità amministrativa degli Enti

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha emanato in data 8 giugno 2001 il Decreto Legislativo 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Con tale introduzione, l'ordinamento giuridico italiano ha riconosciuto una responsabilità amministrativa della persona giuridica che si aggiunge a quella – penale – della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Il Decreto prevede, infatti, una responsabilità c.d. “amministrativa” propria degli enti a seguito della commissione di determinati reati (c.d. “reati presupposto”) posti in essere nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'Ente le medesime garanzie del processo penale.

Inoltre, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità a carico dell'Ente laddove l'organo dirigente provi, tra le altre cose, di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche “Modello”, ovvero “MOGC”) idoneo a prevenire i reati della specie/tipologia di quello verificatosi.

Gli elementi fondamentali del Modello di Organizzazione sono indicati dagli artt. 6 e 7 D.lgs.231/01, che da un lato richiedono l'*idoneità* dello stesso e dall'altro tracciano il perimetro della regola modale che l'Ente sarà chiamato a creare affinché l'attività di impresa resti entro la soglia del “rischio permesso”. In tal modo la legge fornisce delle clausole generali che funzionano come parametri cui avere riguardo per ottenere indicazioni di massima che dovranno poi essere concretizzate di volta in volta in relazione alle singole esigenze degli enti con riferimento alle loro attività e organizzazioni.

I presupposti della responsabilità amministrativa dell'Ente

L'art. 5 del Decreto 231/01 stabilisce che la responsabilità per l'azienda può derivare da reati commessi, nel suo interesse o 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente (nel prosieguo “soggetti in posizioni apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente (nel prosieguo “soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza”).

Soggetti in posizioni apicali

Pur avendo la normativa utilizzato un criterio funzionale per l'individuazione degli apici (amministrazione, direzione, rappresentanza), il legislatore ha espressamente equiparato, ai soggetti che formalmente esercitano tali funzioni, le persone che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso (art. 5 comma 1, lett. a Decreto 231/01). Si osserva, tuttavia, che l'esercizio di fatto è rilevante solo se si esercitano cumulativamente i poteri di gestione e di controllo “volendosi includere tra i vertici solo quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'Ente” (Relazione ministeriale al decreto legislativo 231/2001).

Per l'individuazione del soggetto apicale rileva, al di là di una investitura formale, lo svolgimento in concreto delle funzioni o mansioni tipiche di chi amministra e/o gestisce l'Ente, ciò valendo sia nel caso (del tutto marginale) in cui sia rinvenibile una nomina viziata o implicita, sia nell'ipotesi (ben più ricorrente) in cui l'attività gestoria venga svolta in assenza di qualsivoglia atto di nomina del competente organo sociale.

Con particolare riferimento a specifiche figure, dalla giurisprudenza in materia si ricava che:

i componenti del Consiglio di Amministrazione svolgono *ex lege* funzioni di gestione e di controllo delle imprese; pertanto, non sussistono dubbi sulla riconducibilità delle funzioni svolte dal soggetto posto in posizione apicale. Pare si possa giungere alla medesima conclusione qualora vi sia un Amministratore Delegato, poiché i membri del C.d.A. rimangono titolari di un potere di controllo che può arrivare sino all'avocazione a sé del compimento di operazioni delegate;

l'Amministratore Unico rientra certamente nella definizione di soggetto apicale – ruolo allo stato non previsto;

il Direttore Generale, la cui figura è disciplinata dall'art. 2396 c.c. senza fornire una definizione intrinseca delle mansioni e delle funzioni ricoperte, ma prevedendo che le disposizioni che regolano la responsabilità degli amministratori si applichino anche ai direttori generali nominanti dall'assemblea o per disposizione dello statuto – ruolo allo stato non previsto;

le persone che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria e funzionale¹: la figura di interesse nell'ambito della specifica organizzazione di RATP Dev Italia è quella dei Responsabili di Funzione così come previsto dall'organigramma aziendale.

le figure del datore di lavoro, del delegato, del dirigente e del preposto, tali soggetti sono individuati dal T.U. in materia di sicurezza del lavoro quali destinatari, a vario titolo, di posizioni di garanzia.

Soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza

La seconda categoria di soggetti disciplinata dall'art. 5 ha la funzione di individuare, per il tramite di una sorta di clausola residuale, tutte le altre persone fisiche, diverse dagli apicali, che prestano la propria attività lavorativa nell'interesse dell'Ente.

Da subito deve essere sottolineato come la commissione di un reato da parte dei sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali coinvolge la responsabilità dell'Ente, diversa, tuttavia, sarà la prova liberatoria concessa all'Ente per esimersi dalla responsabilità.

Il criterio di imputazione delle condotte illecite dei sottoposti risiede nella presunzione che, in linea di massima, gli stessi agiscano in funzione delle direttive aziendali e che, sotto il profilo oggettivo, gli stessi operino nell'interesse dell'Ente.

La definizione fornita dal Decreto non è di carattere formale ma oggettivo-funzionale e, pertanto, non è necessario che i sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in questa nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussiste un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dello stesso.

Interesse o vantaggio

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il reato è attuato **nell'interesse o a vantaggio** dell'Ente (art. 5, comma 1). I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'Ente.

L'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito.

Il "vantaggio" sussiste quando l'Ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che, nei reati colposi, i concetti di interesse e vantaggio si riferiscono alla condotta illecita, non al risultato. In particolare, questi possono derivare dal risparmio di costi legato al mancato rispetto delle misure di sicurezza o dal risparmio di tempo ottenuto ignorando le norme, con l'obiettivo di massimizzare il profitto.

¹ Per autonomia finanziaria si intende la disponibilità di un budget di spesa da destinare all'attività della Funzione interessata.

Il ricorrere, accanto all'interesse o al vantaggio dell'Ente, di un interesse personale dell'autore della condotta illecita, non vale ad escludere la sussistenza della responsabilità dell'Ente, che è autonoma rispetto a quella del singolo. In proposito, si osserva che la legge chiama l'Ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che può non essere individuato o non essere imputabile.

I reati presupposto

Il legislatore del 2001 ha perimetrato selettivamente a livello normativo generale e astratto il raggio di azione della tipologia di responsabilità penale di impresa attraverso una enumerazione tassativa delle fattispecie incriminatrici da cui può scaturire la responsabilità dell'Ente, predefinendo quindi un *numerus clausus* non suscettibile di integrazione analogica. Il Decreto – nel suo testo originario – si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Successivamente il legislatore è intervenuto con diversi provvedimenti normativi che hanno ampliato il catalogo dei Reati Presupposto.

Ad oggi, le categorie di Reati Presupposto risultano essere le seguenti:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies);
- Delitti contro gli animali (art. 25-undecies)
- Reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146).

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce – come si dirà – il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

Le sanzioni

Il legislatore ha previsto una disciplina sanzionatoria conseguente all'accertamento dell'illecito applicabile direttamente agli enti coinvolti nel procedimento penale.

Il sistema sanzionatorio, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente;
- pubblicazione della sentenza.

Sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è la sanzione fondamentale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a Euro 103,29 se:

- 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 ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lett. a, del Decreto);
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lett. b, del Decreto).

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

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,14. Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una “duplice operazione”: deve dapprima determinare l'ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell'illecito, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

a) la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a Euro 103.291,00 né inferiore ad Euro 10.329,00;

b) la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell'offesa realizzata.

Comunque, l'art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all'ammontare della sanzione, disponendo che l'Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati-presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni. Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'Ente, dall'altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;

- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, “concorrono” le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

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

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

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

Publicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell’Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali “specializzati” o di “settore”, ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel comune ove l’Ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell’Ente. Tale sanzione ha una natura meramente affittiva ed è volta ad incidere negativamente sull’immagine dell’Ente.

Confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell’Ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente). Per “prezzo” del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa. Per “profitto” del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall’illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

I delitti tentati e delitti commessi all’estero

La Società risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all’estero.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui la Società impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento. L’esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell’interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra la Società e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

In base al disposto dell’art. 4 del Decreto, la Società che abbia sede in Italia può essere chiamata a rispondere, in relazione a reati – contemplati dallo stesso Decreto – commessi all’estero. I presupposti su cui si fonda la responsabilità della Società per reati commessi all’estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità del colpevole, sia formulata anche nei confronti dell'Ente medesimo;
- non si procede nei confronti dell'Ente nello Stato in cui è stato commesso il fatto.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

L'esimente dalla responsabilità amministrativa degli enti: i Modelli 231

Il decreto prevede un'esimente per gli enti nel cui interesse siano stati commessi i reati considerati, differente a seconda che l'autore della condotta sia uno dei c.d. soggetti in posizione apicale o sia uno dei soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente è esclusa se questo è in grado di dimostrare quanto segue (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/01):

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatisi;
- di aver affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo prima indicato.

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

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza, l'esimente si perfeziona in modo più semplice: l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'Ente si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'Ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

In entrambi i casi, resta inteso che, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto, l'Ente non sarà ritenuto responsabile se l'autore del reato presupposto abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi e, quindi, in alcun modo collegabile alla politica e alle scelte aziendali, ponendo in essere un'azione completamente arbitraria e non osservando il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatisi.

Le Linee Guida Confindustria (Giugno 2021)

ai sensi dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al

Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Confindustria si propone, per Statuto, di contribuire, insieme alle istituzioni politiche e alle organizzazioni economiche, sociali e culturali, nazionali ed internazionali, alla crescita economica e al progresso sociale del Paese. Anche in tale ottica, e per essere d'aiuto alle imprese associate, Confindustria ha emanato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001".

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli forniscono alle associazioni e alle imprese – affiliate o meno all'Associazione – indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Le indicazioni di tale documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;
- esecuzione del risk assessment;
- individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- gap analysis.

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

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere orientate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - o autonomia e indipendenza;
 - o professionalità;
 - o continuità di azione.
 - o obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza ed individuazione dei criteri per la scelta di tale Organismo.

È opportuno evidenziare che:

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

2. Il Modello di RATP Dev Italia

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di RATP Dev Italia (di seguito anche denominata "la Società") con apposita delibera del 4 dicembre 2025 e successivamente revisionato e aggiornato nel corso del tempo.

Costituendo il presente Modello «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co.1 lett. a) del Decreto, la competenza sulle sue eventuali successive modifiche e integrazioni spetta al Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche di carattere formale al testo del Modello possono essere adottate dal Presidente del CdA, salva successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Nella predetta delibera tutti i membri del Consiglio di Amministrazione hanno dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Data l'importanza di un'adeguata informazione dei destinatari del Modello, il documento, una volta approvato, deve essere oggetto di puntuale diffusione al personale, nonché ai fornitori, consulenti e *partner* della Società.

Il compito di curare, ove necessario, l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione le opportune modifiche, e di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, spetta all'Organismo interno di Vigilanza (qui di seguito "OdV").

Principi ed elementi ispiratori seguiti nella redazione del presente Modello ed a cui far riferimento in sede di aggiornamento

RATP Dev Italia è particolarmente sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, poiché tali valori costituiscono il fulcro del credo societario dell'intero Gruppo.

La Società, al di là delle prescrizioni del Decreto che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, ha ritenuto opportuno integrare i propri strumenti organizzativi, dotandosi del Modello, anche al fine di accrescere la capacità della Società a contrastare efficacemente il rischio di commissione dei reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Società ha predisposto e adottato.

Tale Modello ha quali obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i

comportamenti contrari al proprio Modello;

- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi, sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

Principi cardine cui il presente Modello si ispira sono:

- le disposizioni contenute nel D.lgs n. 231/2001 e nelle normative da essa richiamate o che vi fanno riferimento;
- le Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021 in quanto applicabili.

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- a tutti i dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, Outsourcer Partner, Fornitori, procuratori e, in genere, ai terzi che operano per conto o comunque nell'interesse della Società.

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai soggetti interessati con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza. Pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

Struttura del Modello

Il Modello redatto ai sensi del D.lgs. 231/01 è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella presente Parte Generale vengono illustrate le componenti strutturali del Modello, ovvero:

- il sistema di corporate governance;
- il sistema di deleghe e procure;
- il Codice Etico di Gruppo;
- Il Codice di Condotta di Gruppo;
- i requisiti e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione e la formazione del personale sul Modello;
- il Sistema Disciplinare.

Nella Parte Speciale sono esaminati e mappati i processi individuati come potenzialmente a rischio di reato 231. Nell'ambito delle Parti Speciali, sono stati indicati:

- Processi e attività sensibili e famiglie e fattispecie di reato potenzialmente applicabili;
- Principi di comportamento;
- Modalità esemplificative di commissione dei reati e standard di controllo specifici.

Analisi del sistema di rischio preliminare all'adozione del Modello

Il Modello di RATP Dev Italia è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui lo stesso si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo, sono stati analizzati:

- il contesto nel quale opera la Società;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo;
- l'organigramma;
- il sistema di governance esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della Società.

Oltre all'esame della documentazione, si è proceduto ad interviste con i responsabili delle diverse funzioni, individuati sulla base dell'organigramma e dei poteri ad essi attribuiti.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione e valutazione dei processi e delle attività sensibili:

1. Identificazione dei Processi e delle Attività Sensibili ("As-is analysis")

Tale fase di identificazione dei Processi e delle Attività Sensibili è stata attuata attraverso due distinte attività:

- esame preliminare della documentazione aziendale rilevante, tra cui, a titolo esemplificativo: organigramma societario, statuto sociale, procedure aziendali, ecc.;
- interviste agli attori principali della struttura aziendale, mirate all'approfondimento delle attività a rischio e dei presidi di controllo esistenti in riferimento agli stessi.

2. Attività di Risk Assessment

È stata effettuata un'analisi di valutazione del rischio finalizzata all'eliminazione delle criticità di sistema prima che l'incidente si verifichi, è stata condotta mediante l'utilizzo di una metodologia basata sulle indicazioni previste all'interno delle Linee Guida Confindustria, nonché delle best practices in materia.

Nello specifico, in relazione a ciascuna attività sensibile, vale a dire le attività esposte al rischio di commissione di reati-presupposto ex D.lgs. 231/2001, di ciascun processo aziendale:

- sono stati così individuati i reati-presupposto a potenziale rischio di commissione;
- sono stati indicati uno o più esempi di condotte che potrebbero integrare in concreto le fattispecie richiamate;
- sono state individuate le funzioni aziendali esposte al rischio;
- si è provveduto ad effettuare una valutazione del rischio inerente (RI), calcolando il livello di rischio

associato all'attività a prescindere dall'azione del sistema di controllo posto in essere;

In particolare, per la valutazione del rischio inerente sono stati considerati i seguenti fattori:

- Probabilità di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, valutata su una scala a cinque livelli (improbabile, poco probabile, probabilità moderata, probabile e molto probabile) in base alla rilevazione di alcuni drivers pre-identificati. Nello specifico, i driver considerati sono i seguenti:
 - o frequenza dell'attività sensibile;
 - o livello di interesse esterno;
 - o storicità;
 - o livello di complessità del processo decisionale.
- Impatto potenziale relativo alla commissione dei reati ritenuti applicabili alla Società, valutato su una scala a cinque livelli (marginale, basso, medio, alto, critico). Si specifica che sono stati tenuti in considerazione i seguenti driver:
 - o Impatto sanzionatorio (ad es. applicazione di sanzioni pecuniarie, interdizione, confisca, etc.);
 - o Impatto operativo (ad es. conseguenze sull'organizzazione/gestione della Società a causa del verificarsi dell'evento);
 - o Impatto reputazionale (ad es. manifestazioni di giudizio negativo da parte dei media o perdita di fiducia da parte degli stakeholder).

La combinazione della probabilità e dell'impatto potenziale di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01 permette di determinare il rischio inerente.

3. Effettuazione della "Gap Analysis"

Sulla base della situazione aziendale riscontrata in sede di "as-is analysis" e alla luce delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell'ambito dei Processi e delle Attività Sensibili sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione per la Società del Modello ex D. Lgs.231/01.

3. Identità e struttura della Società

La Società

RATP Dev Italia S.r.l. è una società appartenente al Gruppo RATP, leader internazionale nella gestione e nello sviluppo di sistemi di trasporto pubblico urbano e interurbano. Opera esclusivamente nel settore del trasporto pubblico locale e delle attività ad esso associate compiendo, anche attraverso società partecipate, le seguenti attività in Italia e all'estero:

- la gestione di servizi di trasporto di persone e merci su strada, ferrovie, linee metropolitane anche sotterranee e più in generale linee ad impianto fisso affidati ai sensi di legge anche a seguito di espletamento di procedura concorsuale, nonché le relative attività di studio, consulenza, redazione di studi di fattibilità e costruzione anche per conto terzi;
- la gestione di trasporti pubblici locali non di linea su strada anche mediante la gestione di servizi di noleggio;
- La gestione di raccordi ferroviari;
- la locazione, non finanziaria se effettuata a terzi, la vendita, l'assistenza post-vendita, la riparazione e la manutenzione di veicoli.

La società può inoltre partecipare, sia singolarmente che in associazione temporanea, a gare pubbliche o comunque a procedure concorsuali per l'affidamento della gestione di servizi pubblici locali di trasporto nonché partecipare alle gare o trattative private per assumere la qualità di socio in società con partecipazione pubblica

sia maggioritaria che minoritaria nell'ambito dell'attività sopra descritta.

La società può altresì svolgere, direttamente o indirettamente, l'attività di consulenza ed assistenza tecnica di supporto alla realizzazione e gestione di servizi di trasporto, nei confronti di istituzioni, aziende pubbliche o private ed organismi in genere operanti in Italia e all'estero.

La società può inoltre svolgere le attività industriali, commerciali e finanziarie, queste ultime non nei confronti del pubblico, comunque connessi o complementari a quelle sopra indicate, ivi compresi l'assunzione di partecipazioni ed interessenze in altre società, imprese, consorzi di imprese e Gruppi Europei di interesse economico (GEIE) aventi oggetto analogo, affine o complementare al proprio e, senza carattere di professionalità, la concessione di finanziamenti e la prestazione di garanzie reali e/o personali per obbligazioni sia proprie che dei suindicati soggetti, nonché l'acquisto di azienda o rami di aziende operanti nel settore.

La società può infine prestare nei confronti delle società partecipate servizi finanziari, di auditing, amministrativi, fiscali, contabili, legali e giuslavoristici.

Partecipazioni e controllo societario

RATP Dev Italia, controllata interamente da RATP DEVELOPPEMENT S.A., detiene partecipazioni di controllo in alcune società operanti nel settore del trasporto pubblico locale in Italia. In particolare, RATP Dev Italia detiene:

- il 100% del capitale sociale di Autolinee Toscane S.p.A, società che gestisce il trasporto pubblico locale su gomma della Regione Toscana.
- il 51% del capitale sociale di GEST S.p.A. (Gestione ed Esercizio del Sistema Tranviario di Firenze), società che gestisce ed esercita l'attività di trasporto tranviario dell'area fiorentina.
- il 51% del capitale sociale di Cilia Italia S.r.l., società che opera nel trasporto collettivo su autobus in alcune aree del Lazio.
- Il 14,25% del capitale sociale di Tram di Firenze S.p.A., società che gestisce la progettazione, realizzazione e gestione delle linee tramviarie della città di Firenze.
- l'11,71% del capitale sociale di La Ferroviaria Italiana S.p.A., società che gestisce servizi di trasporto ferroviario regionale e locale in Toscana.

Sistema di governance

In linea con lo Statuto, RATP Dev Italia è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero minimo di 3 ad un massimo di 13 membri scelti anche fra non soci nominati per la prima volta nell'atto costitutivo e successivamente dall'assemblea dei soci; gli amministratori durano in carica per il periodo stabilito dall'assemblea all'atto della nomina.

Il Consiglio di Amministrazione di RATP Dev Italia è composto dai seguenti 5 membri:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- due Amministratori Delegati
- due Consiglieri.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della Società, essendo ad esso demandate in modo esclusivo la responsabilità della gestione dell'impresa e la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi quelli che per legge o per statuto sono inderogabilmente riservati all'assemblea dei soci.

Gli Organi che svolgono attività di Controllo sono:

- il Collegio Sindacale, il cui ruolo di vigilanza viene espletato nel pieno rispetto del dettato dell'art 2403 del Codice Civile: osservanza delle leggi e dello Statuto, rispetto dei principi di corretta amministrazione e

adeguatezza del sistema organizzativo, amministrativo e contabile;

- la Società di revisione.

Gli strumenti di Governance di RATP Dev Italia

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il suo funzionamento incentrato sulla trasparenza delle scelte gestionali; sull'efficienza e sull'efficacia del sistema di controllo interno; sulla rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse e su saldi principi di comportamento per l'effettuazione di operazioni con parti correlate.

I suddetti strumenti possono essere così riassunti:

- **Statuto:** in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Codice di Condotta di Gruppo:** in quanto gruppo internazionale il Gruppo RATP impone il più rigoroso rispetto delle normative nazionali e internazionali. In quest'ottica il Codice di condotta, in linea con il Codice Etico di Gruppo riunisce i forti valori di trasparenza, responsabilità ed esemplarità.
- **Codice Etico di Gruppo:** regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che le Società del Gruppo riconoscono come propri e assumono nei confronti dei propri interlocutori, cui devono conformarsi tutti i destinatari del presente Modello. Il Codice Etico di Gruppo fissa i principi etici nei quali le Società del Gruppo RATP si rispecchiano e ai quali, coerentemente, si devono ispirare tutti i soggetti con i quali esse operano. L'adozione del Codice Etico di Gruppo costituisce altresì uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello istituito in RATP Dev Italia realizzando una stretta integrazione di norme interne con l'intento di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed evitare il rischio di commissione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.
- **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.
- **Sistema di deleghe e procure:** La Società ha 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:
 - o le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
 - o ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - o i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi della Società;
 - o il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
 - o 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;
 - o 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;
 - o 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.

Rapporti intercompany

Nell'ambito del Gruppo, nonostante la presenza di Modelli 231 distinti, i rapporti intercompany tra RATP Dev Italia e le società controllate sono disciplinati secondo principi di trasparenza, autonomia gestionale e conformità normativa. I rapporti intercompany tra le società includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'allineamento delle procedure di compliance, al fine di assicurare che tutte le società del Gruppo operino in modo coerente con i principi di prevenzione dei rischi stabiliti dai rispettivi Modelli 231;
- la definizione di principi e procedure comuni, ove opportuno, per regolamentare le interazioni tra le società del Gruppo, in particolare nelle aree sensibili ai fini della normativa 231/2001.

Nel rispetto della struttura di governance del Gruppo, RATP Dev Italia assicura che i rapporti con le proprie controllate avvengano in modo coerente con i principi del Modello 231, garantendo una segregazione delle responsabilità e un'adeguata tracciabilità delle operazioni intercompany.

4. Organismo di Vigilanza

RATP Dev Italia ha costituito il proprio Organismo di Vigilanza ("OdV"), quale organismo indipendente, che assume i compiti previsti dalla normativa (art. 6, comma 1, lett. b, del Decreto). In ossequio al dettato di legge e in conformità alle linee-guida emanate da Confindustria, l'OdV è chiamato a verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello Organizzativo, curarne l'aggiornamento, garantire la conservazione dei requisiti di solidità, funzionalità ed efficacia del Modello, vigilare sulla relativa applicazione, nonché assicurare l'effettività dei flussi di informazioni tra gli Organi direttivi, le Funzioni aziendali e l'OdV stesso e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

In particolare, l'OdV verifica l'aggiornamento del Modello attraverso l'attività di proposta di aggiornamento nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali.

Nomina e durata

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV, garantendo i necessari profili di indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità di azione, ne valuta periodicamente l'adeguatezza e, quando necessario, provvede alla sostituzione dei membri che dovessero cessare dal loro incarico.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Alla scadenza del termine, i membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica fino a quando intervengano nuove nomine deliberate dal Consiglio di Amministrazione. nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano per qualsiasi motivo dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla loro sostituzione con propria delibera.

Requisiti e professionalità

L'OdV di RATP Dev Italia è un organo collegiale composto da tre membri di cui due esterni e uno interno alla Società, tra cui il Presidente.

In linea generale i profili dei componenti garantiscono competenze relative a:

- sistemi di controllo interno, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, e misure per il loro contenimento;
- organizzazione aziendale;

I membri dell'OdV sono scelti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, tra

figure professionali che garantiscono autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

Requisiti, recesso e cause di revoca

Ai fini della effettiva ed efficace attività di controllo sull'attuazione e aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve possedere specifici requisiti individuati dal legislatore e poi meglio dettagliati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalla prassi.

Si tratta, per lo più, di caratteristiche in grado di consentire all'azione di controllo l'effettività da cui il Decreto fa derivare anche l'efficacia esimente del Modello.

Pertanto, il CdA nomina un OdV che sia in grado di svolgere i compiti a esso affidati e che possiede i seguenti requisiti:

- indipendenza, vale a dire l'esigenza che non vi siano, neanche potenzialmente, conflitti di interesse con la Società o legami con i vertici della stessa o comunque con il gruppo di comando;
- autonomia, vale a dire autonomi poteri di iniziativa e di controllo; all'OdV deve dunque essere riconosciuta una autonomia decisionale nello svolgimento della propria attività, che si esprime nella necessità di libertà di autodeterminazione e di azione con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni, e garantiti poteri adeguati allo svolgimento dei propri compiti;
- professionalità, vale a dire competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica, economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza;
- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- continuità aziendale, in quanto l'attività di monitoraggio e vigilanza deve essere esercitata in maniera costante e continua. L'OdV deve assicurare un funzionamento costante nel tempo e in continua interazione con gli organismi amministrativi e di controllo delle società. È necessaria, pertanto, la creazione di una struttura dedicata a tempo pieno ed esclusivamente all'attività di vigilanza sul modello stesso.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e/o incompatibilità, quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri quale membro dell'Organismo di Vigilanza; i soggetti legati da relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado degli amministratori, sindaci e revisori delle Società, dei soggetti apicali, nonché degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) per i delitti richiamati dal Decreto, o che per la loro particolare gravità incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;

- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, 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.

I sopra richiamati motivi di incompatibilità e/o ineleggibilità e la connessa autocertificazione devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

La cessazione della carica è determinata da rinuncia, decadenza, revoca e, per quanto riguarda i componenti nominati in ragione della funzione di cui siano titolari in ambito aziendale, dal venir meno della titolarità di questa.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di una delle condizioni che comporti il venir meno dei requisiti di eleggibilità e onorabilità di cui ai punti precedenti.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Presidente del Consiglio di Amministrazione per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata e il Presidente prenderà le decisioni del caso.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati esclusivamente per giusta causa, sentito il parere non vincolante del Collegio Sindacale, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, a titolo esemplificativo:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- la sussistenza di una o più delle citate cause di ineleggibilità e incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico professionale;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte "dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza, anche in primo grado, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento)";
- violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza.

In tali ipotesi, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello revocato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione provvederà a nominare contestualmente un nuovo Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in ogni momento dall'incarico attraverso comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

Autonomia finanziaria

Perché sia assicurata la piena autonomia e possa esercitare pienamente le proprie funzioni, l'OdV dispone di

adeguate risorse finanziarie, sulla base di un *budget* annuale di spesa approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta dell'OdV stesso.

A tal fine, l'OdV ogni anno dovrà presentare una richiesta non vincolante al Consiglio di Amministrazione dopo aver redatto il proprio piano operativo annuale.

Il budget attribuito annualmente dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che l'OdV dovesse sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

L'impiego delle risorse del *budget* è oggetto di rendicontazione annuale da parte dell'OdV.

In presenza di situazioni eccezionali o urgenti l'OdV può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, salva successiva ratifica del Consiglio di Amministrazione, risorse eccedenti la propria autonomia di spesa.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV può avvalersi della collaborazione di esperti, a cui sarà conferito specifico incarico da parte dell'Organismo stesso, nell'ambito della sua autonomia e nei limiti del *budget* assegnato, salvo comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Il compenso per la carica di membro esterno dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato, è stabilito nella delibera del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina.

Autonomia funzionale

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni.

Decide le proprie azioni e iniziative senza richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente il Consiglio di Amministrazione o la direzione aziendale.

Ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione della Società necessarie per lo svolgimento della propria attività di vigilanza.

Può convocare il personale della Società e i suoi amministratori per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili previste.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale e decisionale relativi allo svolgimento delle attività di RATP Dev Italia.

L'OdV svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con le altre funzioni di controllo della Società.

Compiti e attività

L'OdV si atteggia, sul piano funzionale, come uno strumento di controllo, pervasivo, sull'effettività e l'adeguatezza del modello di prevenzione del rischio-reato. Tale obiettivo viene perseguito, sinergicamente, tramite l'espletamento di attività informative e di controllo, a cui si affiancano poteri propositivi e di accertamento disciplinare.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza di RATP Dev Italia è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, compete all'OdV vigilare:

- sull'effettività del Modello, e quindi sulla coerenza tra i comportamenti concreti e quanto il Modello istituito prevede. In tale ambito, l'OdV deve:
 - attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs.231/2001;

- disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
 - coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili". A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli Organi Sociali e dai responsabili delle unità operative sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione dei reati;
 - effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e al Modello adottato, anche tramite interviste a campione;
 - attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - valutare in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
 - verificare il necessario aggiornamento del Modello, attraverso l'attività di proposta di aggiornamento, in relazione a mutate condizioni aziendali e/o a nuove normative e comunque nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
 - ricevere e gestire le segnalazioni di irregolarità, violazioni di procedure aziendali riportate nel MOGC nonché violazioni di regole di comportamento e condotta previste dal MOGC.
- sull'attività di diffusione del Modello all'interno della Società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori). In particolare, l'OdV deve:
- promuovere idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;
 - predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- sull'attività di formazione sui contenuti del Decreto e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente e a contratto libero professionale della Società. A tale scopo, esso deve:
- definire, insieme al management, (i) i programmi di formazione per il personale dipendente; (ii) il contenuto delle comunicazioni periodiche agli Organi Sociali, al personale dipendente e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
 - verificare la completa attuazione dei piani di formazione sul Decreto e sul Modello.

L'Organismo potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri o concretamente svolte da altre funzioni aziendali, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

È compito dell'OdV segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali situazioni di violazione del Modello riscontrate durante l'esecuzione del proprio mandato di vigilanza.

Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno semestralmente, attraverso una relazione scritta;

- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte.

L'OdV di RATP Dev Italia si riunisce periodicamente e potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

È stato istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, al quale trasmettere obbligatoriamente le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- violazioni di dati personali (data breach) e reclami formali degli interessati per violazione dei propri diritti;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Inoltre, l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso, è agevolata da una serie di informazioni che le singole Direzioni Aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01.

Tale obbligo, rivolto alle Direzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

All'interno del documento organizzativo di "Flussi Informativi Verso l'Organismo di Vigilanza" sono definiti obblighi informativi verso l'OdV, al fine di agevolarne l'attività di vigilanza.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

Coordinamento tra gli Organismi di Vigilanza di RATP Dev Italia e delle Società Controllate

L'OdV di RATP Dev Italia si incontra con gli OdV delle Società controllate, tramite incontri periodici, per garantire un costante e tempestivo coordinamento in merito a tematiche di interesse comune.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, tali incontri periodici possono essere finalizzati alla formulazione di una metodologia comune riguardo alle attività di vigilanza, alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai rispettivi Modelli 231 in considerazione di novità normative e/o evoluzioni di interpretazioni giurisprudenziale introdotte medio tempore, nonché condividere la pianificazione generale dei lavori in materia allo scopo di uniformare le attività degli Organismi del Gruppo e verificare se, in ordine ai controlli effettuati da ciascuno, vi siano fattispecie che abbiano una ricaduta (diretta o indiretta) sui processi mappati nei Modelli 231 delle società.

Procedura di segnalazione whistleblowing

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019. Il Decreto, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, introduce una normativa strutturata per garantire la protezione dei whistleblower (segnalanti), ovvero persone che, in ambito lavorativo pubblico o privato, segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che compromettono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un'organizzazione privata.

La disciplina riconosce tutela non solo ai soggetti che segnalano condotte idonee a configurare reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del relativo Modello 231, ma anche a coloro che evidenziano violazioni di norme nazionali o Europee nei settori specificamente indicati all'articolo 2 del Decreto.

Il Decreto in esame disciplina nello specifico quanto segue:

Definizione dei soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni (whistleblowers)

Oltre ai dipendenti della Società, sono legittimati ad effettuare segnalazioni i seguenti soggetti:

- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.
- Il whistleblower è legittimato ad effettuare una segnalazione:
 - quando il rapporto giuridico è in corso;
 - durante il periodo di prova;
 - quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni;
 - sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 - successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Definizione del contenuto della segnalazione Whistleblowing

La segnalazione Whistleblowing può avere ad oggetto:

- violazioni di disposizioni normative nazionali: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni del Modello 231 della Società;
- violazione di disposizioni normative Europee: illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti;

sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato); atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Modalità di trasmissione delle segnalazioni

La Società ha adottato un sistema di segnalazione conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023. A tal fine sono stati attivati opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni.

Si rimanda all'apposita Procedura aziendale per la gestione delle segnalazioni "Whistleblowing" per il dettaglio degli aspetti organizzativi e procedurali delle segnalazioni di illeciti, nonché dei canali di segnalazione a disposizione dei segnalanti e delle tutele garantite a favore di chi segnala fatti e condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza

Obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante

L'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante è estesa a tutti coloro che prendono parte al procedimento di gestione della segnalazione: l'eventuale violazione di tale obbligo è fonte di responsabilità disciplinare.

Quando indispensabile ai fini del procedimento o per la difesa degli incolpati, l'identità del segnalante può essere rivelata solo in presenza del consenso espresso del segnalante.

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

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

Laddove si comprovi che l'identità del segnalante sia stata violata, il CdA pone in essere le misure più idonee a garantire la tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsive nei suoi confronti e, se non identificato, avvia un'indagine interna per individuare il soggetto che ha violato tale obbligo, provvedendo ad irrogare una sanzione.

Divieto di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante a causa della segnalazione

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro (comma 2- quater dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001) a causa della segnalazione effettuata.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dalla Società sono nulli e, quindi, privi di efficacia giuridica.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 24/2023.

La Società ha l'onere di dimostrare che il provvedimento adottato che coinvolge il segnalante sia motivato da ragioni estranee alla segnalazione.

Sanzioni e provvedimenti consequenziali

RATP Dev Italia sanzionerà ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale e ai collaboratori della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica successiva alla segnalazione.

In particolare, nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, dovessero emergere segnalazioni in mala fede, l'Organismo di Vigilanza segnalerà il fatto al vertice aziendale.

La Società adotterà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di coloro che, a) a seguito di attività di verifica successiva a una segnalazione, risultino responsabili della violazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, nonché di quanto disposto dal Modello, dai principi di controllo e da Codice Etico e Codice di Condotta di Gruppo; b) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o adotti – o minacci di adottare – ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

5. Sistema Disciplinare

Funzione del Sistema Disciplinare

L'art. 6, Il comma, lett. e) e l'art. 7, IV comma, lett. b) del D.lgs. n. 231 del 2001 prevedono la necessaria adozione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Per valersi dell'efficacia esimente del Modello, quindi, la Società deve non solo adottare, ma anche efficacemente attuare un adeguato Sistema Disciplinare, nel caso in cui siano poste in essere violazioni del Codice Etico di Gruppo, del Codice di Condotta di Gruppo delle procedure previste dal Modello.

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, operando come presidio interno all'impresa, ed è diretto a contrastare comportamenti prodromici al reato. La sua inosservanza comporta l'attivazione del meccanismo sanzionatorio da esso previsto, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs 231/01 il Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del comma 2, lettera e) prevede che le sanzioni si applichino anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Requisiti del Sistema Disciplinare

In accordo con le Linee guida per la costruzione dei Modelli redatte da Confindustria e seguendo le indicazioni dottrinali e giurisprudenziali sul punto, il Sistema Disciplinare adottato da RATP Dev Italia risponde a precisi requisiti:

- **Requisito dell'autonomia.** Il Sistema Disciplinare si aggiunge a quello esterno penale o amministrativo e mira a sanzionare le violazioni del Modello indipendentemente dal fatto che da esse sia scaturita la commissione di un reato.
- **Principio di tipicità.** Alla tipicità delle violazioni, segue il principio di tipicità delle sanzioni. Il Modello individua nel dettaglio le misure disciplinari da applicare a chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.
- **Forma scritta.** Il Sistema Disciplinare è redatto per iscritto e adeguatamente divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione dei destinatari.
- **Principio di proporzione.** Il potere disciplinare deve essere esercitato in modo coerente al fatto addebitato, per commisurare a esso, se ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare, parametrandola alla sua maggiore o minore gravità. Pertanto, non sono ammissibili meccanismi sanzionatori che non prevedono la possibilità di una graduazione secondo la gravità del fatto addebitato.
- **Principio del contraddittorio.** La valutazione dell'addebito, necessariamente prodromica all'esercizio del potere disciplinare, non è un mero processo interiore e interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale – avendo conosciuto l'addebito per

essergli stato previamente contestato – deve poter addurre in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa.

Per completezza espositiva va sottolineato che, sebbene molti dei principi che saranno di seguito richiamati sono espressamente enunciati solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale.

Destinatari

Sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni del Modello e all'osservanza del Codice Etico e del Codice di Condotta di Gruppo, e sono quindi destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (soggetti apicali);
- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (dipendenti);
- altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società od operano direttamente o indirettamente per essa (terzi destinatari).

Comportamenti sanzionabili

I comportamenti sanzionabili mediante il presente Sistema disciplinare possono essere riuniti all'interno di tre macro-categorie di violazioni: le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le violazioni del Codice etico o del Codice di Condotta di Gruppo e, più specificamente, la violazione dei principi contenuti nel MOG che sorreggono la disciplina delle segnalazioni all'OdV.

In particolare:

- costituiscono violazione del Modello e dei suoi protocolli:
 - o la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
 - o la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili che:
 - a) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
 - b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
 - c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001
- costituiscono violazione del Codice Etico e del Codice di Condotta del Gruppo:
 - o la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico e nel Codice di Condotta del Gruppo, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico o dal Codice di Condotta del Gruppo, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili, ossia quelli ritenuti tali in quanto a maggior rischio-reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Con riguardo al Whistleblowing, sono oggetto di sanzione le violazioni delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti del presente Modello nonché le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate. Nello specifico, sono previste sanzioni:

- o per coloro che hanno commesso ritorsioni, hanno ostacolato la segnalazione o hanno tentato di

- ostacolarla ovvero hanno violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- o qualora non siano stati istituiti canali di segnalazione, non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (o tali procedure non sono conformi a quanto indicato dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023), quando non è stata svolta attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta.

Criteri di scelta delle sanzioni

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tener conto di:

- volontarietà o involontarietà del comportamento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato alla Società;
- entità del danno creato alla Società dall'eventualità applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti contestate in riferimento ai reati presupposto e alla eventuale recidivanza così come previsto dall'art.8 della L. n. 300/70 e dal contratto collettivo nazionale;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali

A seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, il mancato rispetto delle prescrizioni da parte dei soggetti apicali è sanzionato, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

Consiglio di Amministrazione:

In caso di violazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione affinché si prendano gli opportuni provvedimenti. Qualora la presunta violazione sia stata commessa dal Presidente la comunicazione verrà effettuata nei confronti degli altri componenti.

Qualora la presunta violazione sia addebitabile Consiglio di Amministrazione nel suo complesso allora la comunicazione sarà effettuata al Collegio sindacale.

Sindaci:

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'Organo di vertice che provvederà a prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Dirigenti aziendali:

Con riguardo ai lavoratori Dirigenti, inquadrati in conformità al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi, il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di RATP Dev Italia, dal Codice Etico e dal Codice di Condotta del Gruppo costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Ai sensi del presente Sistema Disciplinare, RATP Dev Italia provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili, i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle inosservanze/violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra RATP Dev Italia ed il lavoratore con qualifica di Dirigente.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi principi generali di comportamento impeditivi dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro, tali da far venire meno radicalmente la fiducia di RATP Dev Italia nei confronti del Dirigente, RATP Dev Italia potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro (dimostrata la giustificatezza del motivo: lesione del vincolo fiduciario), ovvero nell'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggirio dei principi generali di comportamento, RATP Dev Italia procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso: tale provvedimento è applicabile laddove risulti che il fatto stesso è stato posto in essere contro la volontà di RATP Dev Italia, nell'interesse o a vantaggio del Dirigente e/o di terzi.

Sanzioni nei confronti dei soggetti subordinati

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Modello, del Codice Etico e del Codice di Condotta di Gruppo, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dal Contratto collettivo nazionale – Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità e offensività della gravità dell'infrazione.

Nello specifico si applica:

- **rimprovero verbale**, quando si realizza una violazione di lieve entità delle procedure previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- **ammonizione scritta**, si applica quando vi è la reiterata violazione di una lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- **multa**, si applica nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;
- **sospensione**, si applica pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte nei punti precedenti;
- **licenziamento**, si applica in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro.

Sanzioni nei confronti dei terzi

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello, nel Codice Etico e nel Codice di Condotta di Gruppo da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- **diffida** al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico e nel Codice di Condotta di Gruppo qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- **risoluzione del relativo contratto**, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Codice di Condotta di Gruppo determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali **apposite clausole** volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

Modalità di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento finalizzato all'applicazione di una sanzione disciplinare ha inizio con la rilevazione da parte del Presidente o dei soggetti comunque competenti, o da questi delegati, nonché dell'Organismo di Vigilanza di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, acquisiti nell'espletamento della propria attività di vigilanza e verifica.

Qualora la rilevazione avvenga a cura dell'OdV, l'OdV segnala la violazione a:

- a) il Presidente del Consiglio di Amministrazione, quando la violazione sia stata realizzata da componenti del Consiglio di Amministrazione ad esclusione del Presidente;
- b) i Componenti del Consiglio di Amministrazione ad esclusione del Presidente, quando la violazione sia stata realizzata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione,
- c) il Collegio Sindacale, quando la violazione sia stata realizzata dal Consiglio di Amministrazione nel suo complesso
- d) il Consiglio di Amministrazione, quando la violazione sia stata realizzata dal Collegio Sindacale. a presunta Umare in caso di infrazioni di Dirigenti e di altri soggetti in posizione subordinata.

Per il resto, è fatto integrale rinvio all'Ordinamento Vigente.

6. Sistema di formazione e diffusione del Modello

Per una piena efficacia del presente Modello e della corretta osservanza del Codice Etico e del Codice di Condotta di Gruppo deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione di entrambi gli strumenti normativi, nonché di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal D. lgs. 231/2001 e al Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza, Sistema Disciplinare, Codice Etico).

Informazione del personale/diffusione del Modello

RATP Dev Italia si impegna a promuovere, nella propria attività di comunicazione interna (adeguata informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; condivisione email del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001) la più ampia informativa sulle tematiche legate alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione, attraverso diversi canali comunicativi, del presente Documento, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nei processi e attività sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto 231.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neoassunto, il Modello, il D. lgs. 231/2001, il Codice Etico e il Codice di Condotta adottati a livello di Gruppo.

I dipendenti sono tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del *set* informativo nonché l'impegno a osservarne le prescrizioni.

È, inoltre, necessario prevedere analoghi informativi e pubblicità del Modello per i collaboratori esterni (es. consulenti), nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e *outsourcer*, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, o attraverso consegna cartacea del Modello, del Codice Etico e del Codice di Condotta di Gruppo (con ricezione di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D. lgs. 231/2001.

Formazione del personale

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, dei poteri e mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione – “apicale” o “subordinata” – dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti *e-learning*, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto 231. La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, anche in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali. Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

La formazione è programmata dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.