

**CODICE**  
**CULTURA DELLA SICUREZZA**  
**di Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.**  
**RFI SGS CCS 1 1**

<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>
(MATTEO PRIMIZIA - DELIA SIMONI) <i>Sviluppo Sistemi di Gestione – Organization &amp; People Development</i>	(GIAN FABRIZIO GHIGLIA) <i>Responsabile SIGS</i>	(GIANPIERO STRIUSCIUGLIO) <i>Amministratore Delegato e Direttore Generale</i>

<b>Rev.</b>	<b>Descrizione revisione</b>	<b>Data approvazione</b>	<b>Data entrata in vigore</b>
0	Emissione per applicazione	31/07/2020	01/01/2021
1	Modificati: par. I.5.4. I.5.5, I.6 e aggiunto par. I.7	18/12/2024	15/01/2025

**Annulla:** RFI SGS CCS 1 0

**Integra:** ---

## Indice

I.1	LA NOSTRA VISION .....	3
I.2	I NOSTRI PRINCIPI.....	3
I.3	LE NOSTRE COMUNI RESPONSABILITÀ .....	3
I.4	A CHI SI RIVOLGE IL CODICE .....	4
I.5	IL NOSTRO IMPEGNO.....	4
I.5.1	<i>Leadership</i> .....	4
I.5.2	<i>Politica</i> .....	5
I.5.3	<i>Obiettivi per la sicurezza e pianificazione</i> .....	5
I.5.4	<i>Risorse</i> .....	5
I.5.5	<i>Monitoraggio, analisi e valutazione</i> .....	6
I.5.6	<i>Insegnamenti tratti da incidenti e inconvenienti</i> .....	6
I.5.7	<i>Miglioramento continuo</i> .....	6
I.5.8	<i>Sistema di attuazione e controllo</i> .....	6
I.6	SEGNALAZIONI E INDICAZIONI .....	7
I.7	CULTURA DELLA SICUREZZA E SANZIONI .....	8

## **I.1 LA NOSTRA VISION**

Il modo in cui la sicurezza della circolazione dei treni e dell'esercizio ferroviario (di seguito sicurezza) è percepita e gestita all'interno di RFI rispecchia il reale impegno societario profuso a riguardo, a tutti i livelli dell'organizzazione.

Pertanto, RFI si impegna a promuovere e ad attuare comportamenti ed azioni finalizzate a consolidare una cultura positiva della sicurezza, favorendo un approccio proattivo del management, del middle management (di seguito management) e del personale tutto, come definito nel presente Codice Cultura della Sicurezza (di seguito Codice).

RFI con il Codice, formalizza inoltre una cultura di fiducia reciproca e di reciproco apprendimento, nell'ambito della quale il management e il personale sono incoraggiati a contribuire allo sviluppo della sicurezza segnalando eventi pericolosi e fornendo le relative necessarie informazioni.

## **I.2 I NOSTRI PRINCIPI**

RFI fonda la propria cultura della sicurezza su principi chiave, ai quali il management e tutto il personale deve sempre ispirarsi, che possono essere così individuati:

- priorità della sicurezza e del miglioramento continuo;
- impegno della leadership;
- consapevolezza e responsabilità;
- comunicazione e partecipazione;
- apprendimento delle competenze;
- comprensibilità di regole e norme;
- organizzazione del lavoro;
- gestione dell'inatteso;
- trasparenza e correttezza.

L'efficace adozione di tali principi implica comportamenti sicuri, a tutti i livelli dell'organizzazione, basati su modi di pensare e di agire ampiamente condivisi all'interno di RFI.

In questo contesto il comportamento del management - e l'importanza che essi attribuiscono alla sicurezza nelle loro decisioni quotidiane - incidono sensibilmente sul comportamento degli altri soggetti impegnati nello svolgimento dei propri compiti legati alla sicurezza.

Il recepimento dei principi della cultura della sicurezza e dei valori fondamentali - integrità e onestà, responsabilità e consapevolezza, passione, coraggio e autocritica, apertura e rispetto e gioco di squadra - definiti nel Codice Etico di Gruppo ci permette di essere effettiva parte integrante della nostra azienda e di agire sempre nel pieno rispetto della normativa cogente e societaria.

## **I.3 LE NOSTRE COMUNI RESPONSABILITÀ**

Il Codice è un elemento costitutivo del SGS e rappresenta il principale riferimento societario, non derogabile, che deve guidare i nostri comportamenti e quelli dei nostri fornitori. Tale Codice recepisce i requisiti del Regolamento Delegato (UE) 2018/762 e del Decreto Legislativo n. 50 del 14 maggio 2019 relativi alla cultura della sicurezza.

Il Codice è pensato per aiutarci ad operare nel modo più corretto e a prendere le giuste decisioni per la sicurezza, a garanzia di noi stessi e della nostra azienda; ciascuna Direzione lo promuove pertanto al proprio interno e nei confronti di tutte le relative parti interessate.

Affinché il Codice divenga “patrimonio comune” di tutti noi:

- leggi, comprendi e rispetta i valori e gli standard di comportamento indicati - così come la normativa cogente e societaria applicabile al tuo lavoro - affinché le tue attività quotidiane siano a questi coerenti;
- segnala immediatamente violazioni relative alla normativa, in qualsiasi modo ne vieni a conoscenza;
- sii completamente sincero e collaborativo in caso di eventuali indagini interne o esterne nelle quali sei coinvolto;
- partecipa alle iniziative di formazione/informazione relative al Codice;
- chiedi consiglio al tuo Responsabile diretto in caso di dubbi sul contenuto del Codice o di incertezza nel procedere in specifiche situazioni.

## **I.4 A CHI SI RIVOLGE IL CODICE**

Sono destinatari del Codice il management, il personale tutto, i fornitori e coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, sono coinvolti in processi / attività aventi impatto sulla sicurezza.

## **I.5 IL NOSTRO IMPEGNO**

### ***I.5.1 Leadership***

L'Alta Dirigenza di RFI dimostra la propria leadership:

- attraverso il proprio impegno relativo alla cultura organizzativa, alla struttura dell'organizzazione e all'efficienza del suo funzionamento;
- favorendo la cooperazione tra tutte le componenti societarie per sostenere un comportamento sicuro a tutti i livelli, nella consapevolezza che la moltitudine di variabili coinvolte nel lavoro quotidiano – ambiente, processi, persone, tipologia (manuale/automatizzato), sistemi organizzativi, decisioni – possono diventare causa di conflitto/confusione e condizionare i comportamenti;
- promuovendo iniziative volte a fare recepire il presente Codice, parimenti al Codice etico di Gruppo, anche nell'ambito dei documenti contrattuali di RFI (CCNL);
- attraverso il coinvolgimento del management, che:
  - comunica al personale il messaggio relativo alla cultura alla sicurezza e a darne dimostrazione mediante i propri comportamenti, affinché venga recepita ed applicata;
  - dimostra con il proprio approccio e mediante adeguati comportamenti quotidiani il corretto modo di agire, incidendo sensibilmente sul comportamento del personale impegnato nello svolgimento dei compiti aventi impatto sulla sicurezza;
  - crea idonei ambienti di lavoro fisico e sociale per lo svolgimento del lavoro;
- organizzando seminari/workshop in cui viene considerato l'impegno societario per la sicurezza.

### ***I.5.2   Politica***

La Politica Integrata per la Sicurezza è lo strumento con cui l'Alta dirigenza di RFI esprime il proprio impegno formale relativo alla gestione per la sicurezza, la salute e sicurezza sul lavoro e nonché la tutela ambientale, valori fondamentali nell'attuazione della missione societaria ed espressione dell'importanza e della priorità della sicurezza.

Il management concorre a promuovere tale Politica, sia attraverso le proprie azioni che mediante il conseguimento degli obiettivi di sicurezza fissati, ed assicurano un adeguato approccio legato ai fattori umani e organizzativi in tutti i processi aventi impatto sulla sicurezza consentendo di ottenere un livello elevato delle prestazioni.

RFI, mediante la Politica considera la sicurezza quale principale motore dell'affidabilità e dell'efficienza dei servizi ferroviari offerti e, pertanto, in caso di conflitto tra diversi obiettivi aziendali, questa non viene mai compromessa.

La Politica è consultabile e scaricabile dalla Piattaforma integrata SIGS-WEB di RFI.

### ***I.5.3   Obiettivi per la sicurezza e pianificazione***

Gli obiettivi di sicurezza sono individuati in coerenza e seguito a quanto definito nella Politica, che recepisce anche gli obiettivi strategici di RFI.

Tali obiettivi di sicurezza, di tipo qualitativo e quantitativo, sono definiti ed attribuiti ai pertinenti livelli e funzioni societari nel rispetto dei requisiti di legge e contribuiscono ad assicurare che l'approccio al miglioramento della sicurezza venga fatto proprio dal management e comunicato al personale.

### ***I.5.4   Risorse***

Il SGS consente di gestire i rischi in coerenza con i propri obiettivi mediante l'impiego di management e personale competente e sufficiente e l'utilizzo di adeguate attrezzature tecniche o sistemi che, nel complesso, permettono lo sviluppo, l'attuazione, il mantenimento e il miglioramento del SGS.

RFI considera i fattori umani e organizzativi mediante gli Esperti *Human and Organisational Factors* (di seguito Esperti HOF), che sono individuati mediati uno specifico albo. Tali Esperti sono figure societarie in possesso di competenze in grado di assicurarne l'integrazione nel SGS, presidiando i processi afferenti allo sviluppo della cultura della sicurezza e all'integrazione del fattore umano nell'ambito di competenza, d'intesa con i Referenti del SGS.

Per consentire agli Esperti HOF di affrontare le questioni relative ai fattori umani e formulare giudizi su mezzi e metodi di analisi nonché sui risultati delle stesse ed esercitare un'influenza effettiva sull'organizzazione e lo svolgimento delle attività, RFI mette in campo azioni specifiche per l'esercizio del ruolo, come definito nei documenti del SGS.

Il management e il personale avente un ruolo nel SGS, sia interno che delle imprese appaltatrici, fornitori e consulenti di cui si avvale, è competente e consapevole dell'importanza e delle potenziali conseguenze della propria attività e di come questa contribuisca alla corretta ed efficace applicazione del sistema, compreso il raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.

### ***1.5.5 Monitoraggio, analisi e valutazione***

RFI garantisce un adeguato ed efficace processo di monitoraggio, analisi e valutazione delle prestazioni che, nel rispetto dei requisiti cogenti, è regolamentato da appositi documenti del SGS.

Attraverso un approccio proattivo, che considera anche il coinvolgimento di adeguate risorse, vengono rilevate ed analizzate le potenziali situazioni di pericolo.

Tale approccio prevede:

- la promozione di una “cultura equa” che riconosce e rafforza le iniziative positive per la sicurezza - comunicazione degli inconvenienti, coinvolgimento del management e del personale nell’analisi e nel miglioramento costante, supporto ai colleghi - e contribuisce al consolidamento del necessario clima di fiducia instaurato;
- valutazioni indipendenti / autovalutazioni dell’organizzazione periodiche relative alla cultura della sicurezza, che contribuiscono a migliorare le prestazioni;
- l’attuazione di programmi di valutazione delle prestazioni dei processi relativi ai fattori umani ed organizzativi mediante attività di audit.

### ***1.5.6 Insegnamenti tratti da incidenti e inconvenienti***

RFI con il processo relativo agli accertamenti e alle indagini e l’impiego di specifiche competenze, anche esterne se necessario, analizza e comprende le cause che hanno generato incidenti ed inconvenienti al fine principale di individuare i più opportuni ritorni di esperienza ed evitare il ripetersi di situazioni analoghe.

L’analisi degli eventi indesiderabili non è pertanto finalizzata ad individuare “colpevoli” o strutture organizzative “più responsabili di altre”, bensì a comprendere le debolezze organizzative, non limitandosi alle cause immediate individuali bensì individuando quelle profonde tecniche ed organizzative che li hanno causati. Ciò rende possibile la definizione di azioni di miglioramento che consentono di prevenire altre situazioni generate da analoghi meccanismi.

### ***1.5.7 Miglioramento continuo***

La strategia relativa alla cultura della sicurezza risulta fondamentale per individuare problemi comportamentali che interessano le varie parti del SGS e predisporre le misure necessarie ad affrontarli.

Quanto indicato nel Codice rappresenta tale strategia come presupposto per una efficace attuazione del miglioramento della cultura della sicurezza di RFI e delle parti interessate, che si realizza solo grazie al coinvolgimento attivo e proattivo di tutte le persone coinvolte nel SGS, a tutti i livelli dell’organizzazione.

Solamente, infatti, attraverso un effettivo stato di consapevolezza relativo alla cultura della sicurezza, da parte di tutta l’organizzazione, RFI può raggiungere i livelli di prestazione attesi e richiesti e sviluppare, implementare, mantenere e migliorare il proprio SGS.

### ***1.5.8 Sistema di attuazione e controllo***

Fermo restando l’obbligo, del management in particolare e del personale tutto, di rispettare e far rispettare i valori e gli standard di comportamento del presente Codice, RFI si avvale di un Comitato Cultura della

Sicurezza che, nominato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale di RFI (AD), ha il compito di:

- chiarire mediante pareri consultivi il significato e l'applicazione del Codice;
- promuovere attraverso la condivisione di esperienze e informazioni, comunque acquisite, azioni di miglioramento nell'ottica dello sviluppo della cultura della sicurezza;
- supportare le competenti strutture aziendali nella definizione di iniziative comunicative e/o formative del management e del personale, aventi ad oggetto il Codice e i suoi aggiornamenti;
- proporre eventuali necessità di modifiche/integrazioni del Codice;
- informare periodicamente l'AD sulle attività svolte con particolare riferimento alla gestione delle segnalazioni ricevute.

Nello svolgimento della propria attività il Comitato Cultura della Sicurezza si avvale del supporto operativo delle Direzioni Centrali.

## I.6 SEGNALAZIONI E INDICAZIONI

RFI non tollera ritorsioni contro chiunque effettui una segnalazione, collabori a un accertamento, rifiuti di partecipare ad attività che violino le leggi, le norme interne nonché i valori e gli standard definiti nel presente Codice.

È un diritto e una responsabilità del singolo dare tempestivamente notizia di fatti che, anche potenzialmente, non sono coerenti o sono addirittura contrari al Codice.

Segnalazioni, domande o dubbi possono essere formulate al Comitato Cultura della Sicurezza di RFI attraverso le seguenti modalità:

- Nei casi in cui il segnalante **intende** fornire la propria identità
  - e-mail all'indirizzo di posta del Comitato Cultura della Sicurezza di RFI;
  - lettera al Comitato Cultura della Sicurezza di RFI;
- Nei casi in cui il segnalante **non intende** fornire la propria identità
  - utilizzando gli strumenti di comunicazione messi a disposizione e resi noti dalla Società, in grado di assicurare l'anonimato.

In ogni caso, tutte le segnalazioni, domande o dubbi vengono:

- ove circostanziati, considerati seriamente in modo equo e rapido;
- accertati con riservatezza in linea con le disposizioni normative, per garantire la tutela del segnalante e l'identità ed onorabilità dei soggetti segnalati, utilizzando idonei criteri e modalità di gestione delle informazioni e dei documenti;
- seguiti promuovendo le iniziative più opportune in coerenza con quanto previsto dalle disposizioni aziendali in materia.

Si ritiene opportuno evidenziare che la cattiva fede del denunciante viene sanzionata a norma del Codice Etico di Gruppo.

## I.7 CULTURA DELLA SICUREZZA E SANZIONI

RFI ha aderito su base volontaria alla “Dichiarazione per una cultura della sicurezza ferroviaria in Europa” proposta dalla European Union Agency for Railway.

In tale Dichiarazione RFI si è impegnata a promuovere “... la sicurezza, la comunicazione ed i principi di una cultura giusta, basata sulla fiducia e, in principio, non punitiva”.

La “cultura giusta, basata sulla fiducia e, in principio, non punitiva” trova applicazione nel quotidiano delle attività di RFI, ciò al fine di facilitare l'emersione delle irregolarità legate all'attuazione dei processi del SGS (come individuati nel Manuale SGS) e, al contempo, utilizzare in modo proattivo un efficace strumento di miglioramento della sicurezza d'esercizio, anche attraverso la seguente modalità:

- ✓ **Autodenuncia (senza danno)** – è il caso in cui una persona, avendo disatteso, senza intenzionalità, una norma, una regola, una procedura ovvero avendo commesso un errore, mettendo anche potenzialmente a repentaglio la sicurezza dell'esercizio senza che ne siano derivati danni effettivi, riporta esplicitamente e tempestivamente, anche in forma scritta, quanto accaduto ad un proprio Responsabile.

In tali situazioni sarà applicata la facoltà aziendale prevista dall'art. 57 comma 2 del CCNL di derubricare la sanzione teoricamente applicabile.

Si evidenzia, infine, che nei casi di recidiva si applicano in maniera ordinaria le sanzioni previste dal CCNL, poiché l'impegno aziendale di cui sopra, volto a minimizzare il ricorso alle sanzioni, viene meno.