

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231**

PARTE GENERALE

INDICE

PARTE GENERALE	3
1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HITACHI RAIL ITALY S.P.A.	3
1.1 Finalità del modello di Hitachi Rail Italy	3
1.2 Delitti tentati e delitti commessi all'Estero.....	4
1.3 Il processo di aggiornamento del Modello di HRI	5
1.4 Le componenti del Modello di Hitachi Rail Italy	6
1.5 Struttura del Documento.....	7
1.6 Modifiche ed integrazioni del Modello.....	8
1.7 Adozione e Gestione del Modello nelle società controllate e partecipate	8
2. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
2.1 Composizione e Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	9
2.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	10
2.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari .	12
2.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	13
3. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO	15
3.1 Formazione del personale	15
3.2 Informativa a collaboratori esterni e partner	15
4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	16
4.1 Principi generali.....	16
4.2 Condotte rilevanti.....	16
4.3 Sanzionabilità	17

PARTE GENERALE

1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HITACHI RAIL ITALY S.P.A.

Hitachi Rail Italy S.p.A. (di seguito anche “HRI” o la “Società”), al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell’interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”), in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito anche il “Decreto”) e sulla base, tra l’altro, delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Sono “Destinatari” del presente Modello e, come tali, nell’ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel perseguimento dell’azione sociale in tutte le deliberazioni adottate;
- i componenti del Collegio Sindacale, nell’attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell’attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società.

1.1 FINALITÀ DEL MODELLO DI HITACHI RAIL ITALY

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di *Corporate Governance* di HRI;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale;
- informare e formare i Destinatari in merito all’esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività si conformi ad esso;

- ribadire che Hitachi Rail Italy non tollera comportamenti illeciti, in ogni caso, in quanto contrari ai principi etici e ai valori cui HRI si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di HRI del fatto che:
 - a) la commissione di un reato nel malinteso interesse della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative (pecuniarie o interdittive) nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e di immagine;
 - b) la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

1.2 DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

La responsabilità della Società può derivare anche da illeciti dipendenti da delitti tentati e/o da reati commessi all'estero.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, infatti, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verifica, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p..

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.3 IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI HRI

Il Modello adottato da Hitachi Rail Italy è sottoposto a periodici aggiornamenti al fine di garantirne la funzionalità e l'efficacia nel tempo.

In particolare, con il supporto dell'OdV, Hitachi Rail Italy:

- individua e verifica (attraverso la conduzione di un *risk assessment*) le attività esposte a rischio di commissione dei reati (e illeciti amministrativi) previsti dal Decreto. Tale analisi è svolta periodicamente e/o al verificarsi di evoluzioni nel contesto normativo e/o aziendale.

Il risultato di tali analisi viene, tipicamente, rappresentato in un documento contenente la mappa delle attività aziendali, in cui sono esplicitate le aree a rischio e i cosiddetti *rischi potenziali* associati alle medesime, rispetto ai reati astrattamente realizzabili.

Tra le aree di attività a rischio sono considerate anche quelle che possono avere un rilievo "indiretto", risultando strumentali alla commissione di alcune tipologie di reato. In particolare, si intendono *strumentali* quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree valutate a rischio "diretto".

Con riferimento a tutte le aree a rischio (diretto o strumentale), sono altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che Hitachi Rail Italy intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi. È opportuno infatti precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte da HRI sono valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società, sia in forma occasionale e temporanea (cosiddetto concorso di persone), sia in forma organizzata e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (reati associativi). Infine, l'analisi tiene conto anche della possibilità di commissione dei reati all'estero, ovvero con modalità transnazionale.

Le risultanze delle analisi ed i profili di rischio potenziale, con riferimento ai reati disciplinati dal Decreto, sono oggetto di approfondimento nelle diverse Parti Speciali, che costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato da HRI.

- analizza il sistema di controlli preventivi esistenti nei processi/attività a rischio (sistema organizzativo; sistema autorizzativo e dei poteri/deleghe; regolamentazione dei flussi processuali e informativi; sistema di controllo interno), allo scopo di valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei rischi di reato (cosiddetta *as-is analysis*).

- individua le aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli e definisce le azioni da intraprendere (c.d. *gap analysis*);
- cura l'attuazione dei principi comportamentali definiti nel Modello, verificando, attraverso gli enti preposti, la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo e monitorando l'effettiva osservanza delle regole procedurali.

1.4 LE COMPONENTI DEL MODELLO DI HITACHI RAIL ITALY

Il Modello si fonda sulle seguenti componenti:

- un **sistema normativo interno**, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - il Codice Etico adottato da HRI ed il Codice di Condotta del Gruppo Hitachi, che esprimono gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di Hitachi Rail Italy.
 - una struttura organizzativa atta a rappresentare una chiara ed organica attribuzione dei compiti e la segregazione delle funzioni, formalizzata attraverso:
 - un *organigramma*, che rappresenta la linea di dipendenza gerarchica;
 - un *sistema organizzativo interno* (formalizzato mediante diverse tipologie di documenti) che indica le responsabilità ed i compiti attribuiti alle diverse strutture aziendali nonché le aree di attività e le linee di dipendenza gerarchica e raccordo funzionale.

Hitachi Rail Italy definisce modalità e responsabilità del processo di elaborazione, approvazione e diffusione dei documenti organizzativi.

- il complesso delle regole aziendali formalizzate, che specificano e descrivono le modalità operative di gestione e le responsabilità di esecuzione di determinati processi / attività.

In particolare, le regole interne applicabili (formalizzate mediante diverse tipologie di documenti) prevedono:

- la *segregazione delle funzioni* (intesa come separazione all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che la attua ed il soggetto cui è affidato il controllo);
- la *tracciabilità* del processo decisionale e la *documentazione* di ciascun passaggio processuale rilevante.

Hitachi Rail Italy definisce modalità e responsabilità del processo di elaborazione, approvazione e diffusione delle regole interne.

Inoltre, per tematiche di interesse generale, anche inerenti aspetti di governance, vengono emesse policies / linee guida in coerenza con gli elementi regolatori disciplinati nelle Linee Guida del Gruppo Hitachi.

- un **sistema autorizzativo**, basato sui seguenti principi:
 - definizione di ruoli, responsabilità e controlli nell'ambito del processo decisionale ed approvativo interno;
 - assegnazione e revoca di procure e deleghe, per la regolamentazione dei rapporti verso l'esterno, in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione;
 - chiara definizione dei poteri del delegato e dei limiti per l'esercizio delle procure, in coerenza con gli obiettivi aziendali;
 - chiara definizione dei poteri esercitabili dal delegato, in coerenza con le disposizioni normative vigenti per l'area di attività di competenza.

Il Modello, inoltre, prevede:

- l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** (di seguito "OdV" od "Organismo"), dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento, previo conferimento, a tal fine, al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività;
- la previsione di un articolato e capillare **sistema di formazione e informazione** finalizzato a consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività di Hitachi Rail Italy deve conformarsi;
- la predisposizione di uno specifico **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello.

1.5 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello è costituito da una "Parte Generale" e dalle "Parti Speciali".

Nella "Parte Generale" sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Le “Parti Speciali” sono dedicate alla disciplina delle diverse tipologie di reato e illecito amministrativo contemplate nel Decreto, riportando l’identificazione delle aree aziendali a rischio e la definizione dei principi generali di comportamento e dei presidi di controllo.

Resta inteso che per tutte le famiglie di reato, anche se ritenute non inerenti o di rischio residuale rispetto all’operatività di HRI, trovano applicazione i principi descritti nella presente Parte Generale nonché nel Codice Etico adottato da Hitachi Rail Italy e nel Codice di Condotta del Gruppo Hitachi.

1.6 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

L’adozione e le successive modifiche e integrazioni del Modello competono al Consiglio di Amministrazione di Hitachi Rail Italy in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell’OdV per la identificazione delle modifiche ed integrazioni da apportare al Modello oltre che per il tempestivo aggiornamento di quegli Allegati funzionali ad una efficace prevenzione dei comportamenti a rischio.

1.7 ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE E PARTECIPATE

Hitachi Rail Italy considera il rispetto delle leggi, dei regolamenti di settore e dei principi etici espressi nel Codice di Condotta del Gruppo Hitachi e nel proprio Codice Etico condizione essenziale per il mantenimento e il miglioramento nel tempo del valore aziendale.

Hitachi Rail Italy, nell’eventuale esercizio dell’attività di direzione e coordinamento di cui all’art. 2497 c.c. e nel rispetto dell’autonomia organizzativa, gestionale e operativa delle società controllate, sia direttamente sia indirettamente, richiede alle società controllate di diritto Italiano l’adozione e l’implementazione di Modelli propri. Con riferimento alle società controllate di diritto straniero, Hitachi Rail Italy ha diffuso il proprio Codice Etico, invitandole ad implementare il Codice di Condotta del Gruppo Hitachi e ad adottare propri Codici Etici in linea con il Codice della Società.

Relativamente alla costituzione di nuove strutture associative, su base nazionale, Hitachi Rail Italy S.p.A. verifica, fin dall’origine, se gli altri Partner si siano uniformati al D. Lgs. n. 231/2001, anche richiedendo la sottoscrizione di una dichiarazione in tal senso da parte dei partner medesimi.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV di Hitachi Rail Italy è un organo collegiale misto nominato dal Consiglio di Amministrazione e composto da tre membri, di cui:

- almeno un membro esterno, da scegliersi tra i professionisti esperti nelle materie giuridiche ed economiche inerenti le tematiche del D. Lgs. 231/01, in possesso dei requisiti indicati nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza;
- almeno un membro interno nominato in base al ruolo aziendale secondo quanto definito nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza, tra cui il Responsabile della funzione Legale.

Il Consiglio di Amministrazione di Hitachi Rail Italy, in particolare, nomina il Presidente dell'Organismo, che in tutti casi coincide con un membro esterno.

La nomina, i compiti, le attività, il funzionamento dell'OdV, la durata in carica, la revoca, la sostituzione nonché i requisiti dei suoi membri sono disciplinati dallo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", anch'esso approvato dal Consiglio di Amministrazione di HRI e parte integrante del Modello.

La nomina, quale membro dell'OdV, è condizionata alla presenza e alla permanenza dei requisiti previsti dallo Statuto.

A ciascuno dei membri dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c..

Per lo sviluppo operativo delle attività l'OdV si avvale di una Segreteria Tecnica e può dotarsi di un Regolamento interno, volto a disciplinare il funzionamento delle proprie attività.

Le indicazioni delle linee guida di Confindustria specificano le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, ossia:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica che sia la più elevata possibile. A tal fine l'OdV di Hitachi Rail Italy attua un sistema di reporting verso gli Organi Societari e specificatamente Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari, attraverso il riconoscimento di un budget di spesa attribuito dal Consiglio di Amministrazione.

b) Professionalità

I membri dell'OdV sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali, necessarie per lo svolgimento delle proprie attività, ed è inoltre prevista la possibilità di ricorso al supporto specialistico di soggetti interni o esterni alla Società.

c) Continuità d'azione

L'OdV opera presso la Società, esercitando i necessari poteri di indagine.

La continuità d'azione è garantita attraverso:

- la composizione, che privilegia il ricorso a membri interni;
- i flussi informativi ordinari, predisposti anche in maniera dedicata;
- la previsione di incontri periodici in cui esaminare collegialmente le diverse tematiche, anche eventualmente attraverso audizioni con i Responsabili di specifiche aree/attività aziendali.

2.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le funzioni ed i poteri attribuiti dal Consiglio di Amministrazione all'OdV di Hitachi Rail Italy sono analiticamente descritti nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza, al quale si fa rinvio.

In generale l'OdV ha il compito di:

1. vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. verificare nel tempo l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
3. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;

- monitorare la validità nel tempo del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare al Vertice Aziendale e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte, anche attraverso attività di follow-up;
- valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello, anche attraverso interventi di verifica specifici;
- verificare la coerenza tra le responsabilità definite nella struttura organizzativa ed il sistema dei poteri correlato;
- definire e curare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza;
- attuare un sistema di Reporting nei confronti degli Organi Societari e del Vertice Aziendale, secondo le logiche indicate nello Statuto;
- promuovere, attraverso le competenti strutture aziendali, un processo formativo del personale, finalizzato alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare che eventuali violazioni del Modello siano sanzionate in coerenza con quanto disposto nel Regolamento Disciplinare ex D. Lgs. 231/01.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando quanto previsto dalla regolamentazione interna aziendale per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partner commerciali e revisori nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

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

2.3 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV di Hitachi Rail Italy, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, cura l'informazione verso gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, un'informativa periodica avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- una analisi delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso del periodo e delle relative azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
- le attività di comunicazione/formazione effettuate;
- il Piano di attività e di verifiche definito per l'anno successivo.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi *ad hoc*, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente ai Vertici Aziendali in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- rilevazione di carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;

- modifiche intervenute nel catalogo dei reati per i quali è prevista la Responsabilità Amministrativa della Società;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato, da Dirigenti della società o da membri del Collegio Sindacale;
- Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla Società di Revisione ovvero da membri del Consiglio di Amministrazione, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

2.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 2, lett d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto o comunque di comportamenti non in linea con le regole di condotta definite.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Tali flussi possono essere attivati:

- al verificarsi di specifici eventi/fatti (ad hoc);
- in via sistematica.

I flussi informativi *ad hoc* riguardano notizie in relazione alle quali è opportuna un'informazione immediata nei confronti dell'Organismo. L'obbligo di informazione ha per oggetto, in particolare:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, a carico di Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti, Fornitori, Collaboratori con cui HRI intrattiene rapporti lavorativi, a qualsiasi titolo dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti,

riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;

- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti o le segnalazioni preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società.

L'Organismo può, inoltre, chiedere alla Società di Revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stato istituito un "canale informativo dedicato". Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta all'indirizzo: "*Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01, Hitachi Rail Italy S.p.A., via Argine 425, 80147 Napoli (NA)*".

E' inoltre istituito un *flusso informativo periodico* da parte dei soggetti identificati quali responsabili delle aree a rischio, tenuti ad informare sistematicamente l'OdV sui contenuti operativi specifici della propria area e sul rispetto dei principi del Modello. I contenuti e le tempistiche di trasmissioni sono regolati in apposito Allegato del Modello, la cui responsabilità di aggiornamento è a carico dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza, presso la Segreteria Tecnica dello stesso, in un apposito archivio ad accesso riservato.

3. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Hitachi Rail Italy S.p.A. promuove la conoscenza del Modello tra tutti i dipendenti, che sono tenuti ad osservarne i principi e contribuire alla loro attuazione.

La funzione HR, di concerto con le esigenze rappresentate dall'Organismo di Vigilanza, predispone percorsi formativi sui contenuti del D. Lgs. 231/01.

Inoltre, le azioni comunicative riguardano:

- inserimento del Modello nell'Intranet aziendale;
- distribuzione del Codice Etico a tutto il personale al momento dell'assunzione;
- informative in merito all'aggiornamento del Modello o del Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative.

3.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Hitachi Rail Italy S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

Hitachi Rail Italy S.p.A. provvede ad inserire nei contratti - con controparti commerciali, finanziarie e consulenti - apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

4.1 PRINCIPI GENERALI

Il D. Lgs. 231/01 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - e quindi per poter fruire della relativa clausola esimente - l'adozione di un sistema sanzionatorio idoneo a punire il mancato rispetto delle prescrizioni del Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico.

La previsione di un sistema disciplinare che prevenga e sanzioni i comportamenti posti in essere in violazione delle regole di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico, oltre a rappresentare una misura della effettiva attuazione del Modello, è disposta esplicitamente dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, rispettivamente comma 2, lettera e) e comma 4 lettera e).

A tal proposito Hitachi Rail Italy ha previsto un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, in caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da HRI in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano aver determinato.

E' comunque fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 del Decreto.

4.2 CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabile, costituiscono violazioni del Modello – e come tali sono sanzionabili – tutte le condotte commissive o omissive (anche colpose) idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione dal rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 e in particolare:

- 1) la messa in atto di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ex D. Lgs. 231/01 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e/o nel Codice Etico (esempio: violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili; ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato alle informazioni e alla

documentazione richiesta dall'OdV e/o dai soggetti preposti al controllo; omissione o violazione delle prescrizioni del Modello finalizzate a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e a prevenire inquinamento o danno ambientale; ecc.);

- 2) la messa in atto di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ex D. Lgs. 231/01 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e/o nel Codice Etico, che:
 - a) esponzano HRI a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno o più dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
 - b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
 - c) possano determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste nel D. Lgs. 231/01.

Le regole e i comportamenti da adottare nello svolgimento dell'ordinaria operatività, così come richiamati dal Modello, sono ascrivibili all'insieme degli elementi organizzativi regolanti la vita aziendale nel suo complesso e più specificatamente alle disposizioni, direttive, comunicazioni, procedure, istruzioni che riportano i riferimenti metodologici da seguire, principalmente nell'operatività delle aree "sensibili", considerate a rischio di commissione reato. Ne deriva quindi che in questo contesto, per "violazione del Modello" deve intendersi anche la mancata osservanza, nell'espletamento delle attività, di una o più procedure aziendali di riferimento e dei relativi presidi di controllo previsti.

4.3 SANZIONABILITÀ

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

4.3.1 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E PERSONALE HRI

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza della funzione HR a ciò preposta e delegata.

L'adeguatezza del sistema disciplinare viene costantemente monitorata dalla funzione HR, che ne riferisce all'OdV.

Le misure specifiche da adottare nei confronti di Amministratori e Sindaci, Dirigenti, Dipendenti e Somministrati, nonché il relativo procedimento di comminazione, sono riportati nel "Regolamento disciplinare per illeciti ex D. Lgs. 231/01", cui si rinvia.

4.3.2 MISURE NEI CONFRONTI DI TERZE PARTI

In relazione ad eventuali comportamenti posti in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni all'azienda in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e/o dal Codice Etico le misure sono determinate in virtù di quanto regolato nelle clausole contrattuali di riferimento.

E' responsabilità della funzione approvvigionamenti ottenere l'accettazione della controparte in fase di negoziazione, relativamente alle clausole sul rispetto dei principi indicati nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

E' responsabilità dell'ente gestore del contratto monitorare il rispetto da parte del fornitore dei principi indicati nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, segnalando tempestivamente eventuali violazioni alla funzione legale e all'Organismo di Vigilanza.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e di ogni altro soggetto a qualunque titolo operante per conto della Società e suggerire il loro eventuale aggiornamento.