

HITACHI

Hitachi Rail

Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
(D.Lgs. 231/01)

INDICE

1	AMBITO.....	6
1.1	Scopo	6
1.2	Applicabilità	6
1.3	Validità	6
2	TERMINI	7
2.1	Acronimi e Abbreviazioni.....	7
2.2	Definizioni	7
3	RIFERIMENTI	9
3.1	Documenti Hitachi Corporate di riferimento	9
3.2	Documenti GBMS di riferimento	9
3.3	Standards e Regolamentazione applicabili.....	9
4	PARTE GENERALE	10
4.1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE.....	10
4.1.1	Il Regime di Responsabilità previsto a carico delle persone giuridiche.	10
4.1.2	Sanzioni.....	12
4.1.3	Delitti tentati	13
4.1.4	Reati commessi all'estero	13
4.1.5	Procedimento di accertamento dell'illecito e verifica di adeguatezza del Modello da parte del giudice	13
4.1.6	Condizioni che determinano l'esclusione della responsabilità amministrativa	14
4.2	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI HITACHI RAIL STS	15
4.2.1	Obiettivi e <i>Mission</i> aziendale.....	15
4.2.2	Modello di Governance	15
4.2.3	Assetto Organizzativo	16
4.2.4	Motivazioni di Hitachi Rail STS nell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01	16
4.2.5	Struttura del documento.....	21
4.2.6	Adozione e gestione del Modello in Hitachi Rail STS.....	22
4.2.7	Elementi del Modello	22
4.2.8	Modifiche ed integrazioni del Modello	26
4.3	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
4.3.1	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.3.2	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	27
4.3.3	Azioni dell'Organismo di Vigilanza	31
4.3.4	Raccolta, conservazione ed accesso all'Archivio dell'OdV	31
4.4	FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO.....	31
4.4.1	Formazione del Personale	31

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	2/39

4.4.2 Informativa a Collaboratori Esterni e Partners 32

4.5 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO 32

4.5.1 Principi Generali 32

4.5.2 Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti 33

4.5.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci 34

4.5.4 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni 35

4.5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni 35

5 PARTE SPECIALEERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

5.1 PREMESSA..... **Error! Bookmark not defined.**

5.2 AREE A RISCHIO **Error! Bookmark not defined.**

6 PARTE SPECIALE "A" – REATI IN DANNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

6.1 PREMESSA..... **Error! Bookmark not defined.**

6.2 AREE A RISCHIO **Error! Bookmark not defined.**

6.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO **Error! Bookmark not defined.**

7 PARTE SPECIALE "A1" – REATI COMMESSI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO.....ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

7.1 PREMESSA..... **Error! Bookmark not defined.**

7.2 AREE A RISCHIO **Error! Bookmark not defined.**

7.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO **Error! Bookmark not defined.**

8 PARTE SPECIALE "B" – REATI SOCIETARI..... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

8.1 PREMESSA..... **Error! Bookmark not defined.**

8.2 AREE A RISCHIO **Error! Bookmark not defined.**

8.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO **Error! Bookmark not defined.**

9 PARTE SPECIALE "B1" – CORRUZIONE TRA PRIVATI ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

9.1 PREMESSA..... **Error! Bookmark not defined.**

9.2 AREE A RISCHIO **Error! Bookmark not defined.**

9.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO **Error! Bookmark not defined.**

10 PARTE SPECIALE "C" - REATI COLPOSI DI OMICIDIO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

10.1 PREMESSA..... **Error! Bookmark not defined.**

10.2 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.... **Error! Bookmark not defined.**

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	3/39

10.2.1	Sistema Organizzativo.....	Error! Bookmark not defined.
10.2.2	Definizione dei compiti	Error! Bookmark not defined.
10.2.3	Formazione, comunicazione e addestramento	Error! Bookmark not defined.
10.3	I FATTORI DI RISCHIO ESISTENTI IN HITACHI RAIL STS	Error! Bookmark not defined.
10.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO IN TEMA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO.....	Error! Bookmark not defined.
10.4.1	Documenti di valutazione dei rischi e di gestione delle emergenze	Error! Bookmark not defined.
12	PARTE SPECIALE "C1" – REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE E DI RIDUZIONE O MANTENIMENTO IN SCHIAVITÙ O IN SERVITÙ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
12.1	PREMESSA.....	Error! Bookmark not defined.
12.2	AREE A RISCHIO	Error! Bookmark not defined.
12.3	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	Error! Bookmark not defined.
13	PARTE SPECIALE "D" - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI OD UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA ED AUTORIZZAZIONE, DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
13.1	PREMESSA.....	Error! Bookmark not defined.
13.2	AREE A RISCHIO	Error! Bookmark not defined.
13.3	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	Error! Bookmark not defined.
14	PARTE SPECIALE "E" - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI E DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
14.1	PREMESSA.....	Error! Bookmark not defined.
14.2	AREE A RISCHIO	Error! Bookmark not defined.
14.3	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	Error! Bookmark not defined.
15	PARTE SPECIALE "F" – REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
15.1	PREMESSA.....	Error! Bookmark not defined.
15.2	AREE A RISCHIO	Error! Bookmark not defined.
15.3	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	Error! Bookmark not defined.
16	PARTE SPECIALE "G" – REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME AMBIENTALI E REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE E SACCHIEGGIO DI BENI PAESAGGISTICI.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
16.1	PREMESSA.....	Error! Bookmark not defined.
16.2	SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE	Error! Bookmark not defined.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	4/39

16.2.1 Sistema Organizzativo..... **Error! Bookmark not defined.**

16.2.2 Definizione dei compiti **Error! Bookmark not defined.**

16.3 I FATTORI DI RISCHIO ESISTENTI IN HITACHI RAIL STS **Error! Bookmark not defined.**

16.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO **Error! Bookmark not defined.**

16.4.1 Sistema procedurale **Error! Bookmark not defined.**

17 PARTE SPECIALE "H" – REATI DI INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA...**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

17.1 PREMessa..... **Error! Bookmark not defined.**

17.2 AREE A RISCHIO **Error! Bookmark not defined.**

17.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO **Error! Bookmark not defined.**

18 PARTE SPECIALE "I" – REATI CONTRO L’INDUSTRIA ED IL COMMERCIO E REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO ..**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

18.1 PREMessa..... **Error! Bookmark not defined.**

18.2 AREE A RISCHIO **Error! Bookmark not defined.**

18.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO **Error! Bookmark not defined.**

19 PARTE SPECIALE "L" – REATI TRIBUTARI **ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

19.1 PREMessa..... **Error! Bookmark not defined.**

19.2 AREE A RISCHIO **Error! Bookmark not defined.**

19.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO **Error! Bookmark not defined.**

20 PARTE SPECIALE "M" – REATI DI CONTRABBANDO... **ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

20.1 PREMessa..... **Error! Bookmark not defined.**

20.2 AREE A RISCHIO **Error! Bookmark not defined.**

20.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO **Error! Bookmark not defined.**

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	5/39

1 AMBITO

1.1 Scopo

Questo documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (nel seguito anche "Modello 231") di Hitachi Rail STS S.p.A. (nel seguito anche "Hitachi Rail STS"), in conformità al Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001.

1.2 Applicabilità

Fare riferimento alla tabella seguente per l'applicabilità di questo documento.

Legal Entities	Hitachi Rail STS S.p.A. e le sue branches e sedi secondarie estere oggi già costituite e che verranno costituite in futuro (alla data del presente documento: Arabia Saudita, Danimarca, Emirati Arabi, Filippine, Grecia, Libia, Panama, Perù, Taiwan, Tunisia, Turchia, inclusi Joint Venture Honolulu e Project Offices India)
Line of Business (LoB)	Tutte le Lines of Business
Progetto/Tipo di gara/Criterio	-
Ulteriori criteri e note	-

1.3 Validità

Il documento è effettivo a partire dalla data di pubblicazione.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	6/39

2 TERMINI

2.1 Acronimi e Abbreviazioni

ASPP	Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro
CFO	Chief Financial Officer
Codice Etico	Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct
Decreto 231 o Decreto	Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001
DPI	Dispositivi di Protezione Individuale
DVR	Documento Valutazione dei Rischi
Hitachi Rail STS, STS o Società	Hitachi Rail STS S.p.A., incluse le sue branches e sedi secondarie
HSE	Health, Safety and Environment
Modello 231 o Modello	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in conformità al Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001
OdV o Organismo	Organismo di Vigilanza
PA	Pubblica Amministrazione
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
RSPP	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
SPP	Servizio Prevenzione e Protezione
V&V	Processo di verifiche e validazioni multiple

2.2 Definizioni

Aree a rischio	Attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto 231
A.T.I.	Associazioni Temporanee di Impresa
COSMO	Intranet aziendale di Hitachi Rail
Intercompany	Rapporti tra Hitachi Rail STS S.p.A e le altre società del Gruppo Hitachi
Portale231	Piattaforma digitale che permette la compilazione ed invio all'OdV di flussi informativi 231

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	7/39

Pubblica
Amministrazione
(PA)

Qualsiasi ente o soggetto che svolga funzioni pubbliche o attività finalizzate al conseguimento di un interesse pubblico, qualificabile come:

- Pubblico Ufficiale (art. 357 c.p.): colui il quale svolge funzioni relative alla formazione e manifestazione della volontà dell'amministrazione nell'esercizio di poteri autoritativi e certificativi;
- Incaricato di Pubblico Servizio (art. 358 c.p.): colui il quale, pur agendo nell'ambito di una attività disciplinata nelle forme di una pubblica funzione, manca di poteri tipici di questa, purché non svolga semplici mansioni d'ordine, né presti opera meramente materiale.

Tale qualifica può essere attribuita anche a un soggetto privato cui sia stato affidato, per legge o per atto amministrativo, l'esercizio di determinate funzioni.

Per una definizione più dettagliata si rimanda alla Parte Speciale A.

3 RIFERIMENTI

3.1 Documenti Hitachi Corporate di riferimento

Salvo diversa indicazione, i riferimenti si riferiscono all'ultima revisione approvata.

-	-
-	-

3.2 Documenti GBMS di riferimento

Salvo diversa indicazione, i riferimenti si riferiscono all'ultima revisione approvata.

L-IND A08001 rev. 00	Regolamentazione interna a presidio dei rischi 231
L-IND A08002 rev. 00	Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
L-IND A08003 rev. 00	Organizzazione aziendale delle principali Funzioni e della Sicurezza di Hitachi Rail STS S.p.A.
G-MNL A0900 rev.00	Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct

3.3 Standards e Regolamentazione applicabili

Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001	Normativa italiana avente ad oggetto "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
ISO 14001	Standard internazionale che definisce i requisiti per il Sistema di Gestione Ambientale (SGA)
ISO 45001	Standard internazionale che definisce i requisiti per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SSL)

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	9/39

4 PARTE GENERALE

4.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

4.1.1 Il Regime di Responsabilità previsto a carico delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito "Decreto" o "D.Lgs. 231/01") emesso sulla base della legge di Delega al Governo del 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, dando attuazione agli impegni comunitari e internazionali¹ che imponevano l'adeguamento dell'ordinamento italiano all'esigenza di prevenzione della criminalità d'impresa.

Con il Decreto è stata introdotta nell'ordinamento italiano una responsabilità a carico di società ed associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito denominate "Enti"), per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. La responsabilità dell'Ente permane autonomamente anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

Non tutti i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sono però fonte di responsabilità a sensi del D.Lgs. 231/2001, ma soltanto quelli tassativamente elencati. Questo elenco, detto anche "Catalogo dei reati presupposto", dal comprendere inizialmente pochi reati prevalentemente contro la Pubblica Amministrazione, è stato implementato nel corso degli anni e, ad oggi, comprende le seguenti tipologie di illecito:

- art. 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni

¹ Più analiticamente, il D.Lgs. n. 231/2001 costituisce recepimento della Convenzione Europea del 26 luglio 1995 (sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea) e relativi protocolli; la Convenzione Europea del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; la Convenzione Ocse del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	10/39

pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture);

- art. 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- art. 24-ter (delitti di criminalità organizzata);
- art. 25 (peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione);
- art. 25-bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- art. 25-bis.1 (delitti contro l'industria e il commercio);
- art. 25-ter (reati societari);
- art. 25-quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);
- art. 25-quater.1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);
- art. 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale);
- art. 25-sexies (abusi di mercato);
- art. 25-septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- art. 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);
- art. 25-octies1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori);
- art. 25-novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- art. 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- art. 25-undecies (reati ambientali) e art. 256-bis D.Lgs. 152/2006 (combustione illecita di rifiuti);
- art. 25-duodecies (impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- art. 25-terdecies (razzismo e xenofobia);
- art. 25-quaterdecies (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati);
- art. 25-quinquiesdecies (reati tributari);
- art. 25-sexiesdecies (contrabbando);
- art. 25-septiesdecies (delitti contro il patrimonio culturale);
- art. 25-duodevicies (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici);
- art. 23 (inosservanza delle sanzioni interdittive)
- artt. 3 e 10 della L. 146/2006 (reati di criminalità organizzata transnazionale).

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto, estendendo la responsabilità dell'Ente a nuove tipologie, delle quali sarà cura della Società valutare il potenziale impatto sulla sua attività.

Si evidenzia infine che reati non compresi tra reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni del D.Lgs. 231/2001 potrebbero essere connessi a reati che invece sono compresi, come ad esempio l'associazione a delinquere, o il riciclaggio. Ne consegue la necessità di vigilanza e cautela per la regolarità di tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione e, in generale, con le controparti della Società, indipendentemente dai reati che in linea teorica potrebbero essere commessi.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	11/39

4.1.2 Sanzioni

Le sanzioni che il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico della Società illeciti amministrativi dipendenti da reato per il caso di accertamento della responsabilità sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, in ragione della loro particolare afflittività meritano un qualche approfondimento in quanto si applicano solo quando sono espressamente previste dal Decreto e ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

La scelta fra i vari tipi di sanzione interdittiva è operata dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società, dell'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In particolare, il risarcimento integrale del danno unito alla eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il reato e alla messa a disposizione del profitto ai fini della confisca, determinano sempre la non applicazione delle sanzioni interdittive, ferma restando l'applicazione di quelle pecuniarie.

L'inosservanza dei divieti posti dalle sanzioni interdittive costituisce un diverso ed ulteriore reato da parte dell'ente.

Quando sussistono i presupposti per applicare una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività il giudice, in luogo della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario quando:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla comunità;
- l'interruzione può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto e solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	12/39

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

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare, ossia nella fase delle indagini e prima ancora dell'inizio del processo, quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

4.1.3 Delitti tentati

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei delitti previsti dal Decreto le sanzioni da applicare sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

4.1.4 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 6 del Codice Penale un reato si considera commesso in Italia *"quando l'azione o l'omissione che lo costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte ovvero si è ivi verificato l'evento"*. Comunque gli Enti che hanno la sede principale in Italia rispondono anche dei reati commessi all'estero a condizione che contro di essi non proceda lo Stato estero. La definizione che considera come commesso in Italia quello in cui l'azione o l'omissione sono avvenute nel territorio nazionale riduce di molto l'applicazione delle norme sui reati commessi all'estero.

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 Codice Penale.

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.

4.1.5 Procedimento di accertamento dell'illecito e verifica di adeguatezza del Modello da parte del giudice

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale che, quando è possibile, è lo stesso procedimento penale con il quale si procede contro la persona fisica che ha commesso

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	13/39

il reato, con l'osservanza, per quanto compatibili, delle disposizioni del Codice di procedura penale e con l'applicazione all'Ente delle disposizioni relative all'imputato.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati;
- l'accertamento della concreta attuazione di quanto disposto dal Modello.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

4.1.6 Condizioni che determinano l'esclusione della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

Sinteticamente il Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli (inclusi nel sistema di procedure o istruzioni aziendali) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	14/39

La giurisprudenza ha attribuito particolare attenzione agli specifici protocolli o procedure diretti alla prevenzione, alla formazione dei destinatari, al sistema disciplinare e soprattutto alla concreta attuazione di quanto previsto dal Modello, dal momento che nella pratica è stato riscontrato che ad una adeguatezza delle regole astrattamente fissate, spesso non corrisponde un sufficiente grado di una loro applicazione in concreto.

È infine previsto che, nelle Società controllate, il compito di vigilanza possa essere svolto da un Comitato appositamente nominato.

4.2 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI HITACHI RAIL STS

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle "Linee Guida 231 di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" emanate da Confindustria (di seguito le "Linee Guida di Confindustria").

La Società Hitachi Rail STS S.p.A. ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 fin dall'entrata in vigore della norma, provvedendo ai necessari adeguamenti in occasione di mutamenti del quadro normativo, giurisprudenziale e degli assetti societari.

4.2.1 Obiettivi e *Mission* aziendale

Hitachi Rail STS è una società industriale con unico azionista e soggetto alla direzione e coordinamento di Hitachi Ltd., ed è leader nel settore dell'alta tecnologia per il trasporto ferroviario e metropolitano. La Società opera nella progettazione, realizzazione e gestione di sistemi e servizi di segnalamento, supervisione del traffico ferroviario e metropolitano, anche come lead contractor, oltreché nella costruzione di materiale rotabile e nella erogazione dei correlati servizi di assistenza e manutenzione post-vendita.

La Società ha sede in Napoli, via Argine 425 oltreché stabilimenti e/o uffici in Genova, Piosasco (TO), Pistoia, Napoli, Reggio Calabria e Tito (PZ). E' presente con varie Branch e Cantieri in diversi Paesi del mondo.

Hitachi Rail STS è soggetta a frequenti variazioni dettate dal business in cui la società opera e questo porta ad una organizzazione complessa ed in continua evoluzione.

Sulla scorta di ciò, ai fini dell'applicazione del presente Modello 231, si tiene conto dell'organizzazione di volta in volta riportata nella intranet aziendale COSMO.

4.2.2 Modello di Governance

Nella adozione del modello di *governance*, la Società ha recepito le regole della Capogruppo Hitachi, Ltd. ed in particolare quelle implementate nell'ambito della Railway Systems Business Unit, di cui la Società fa parte. La Corporate Governance attuale è elaborata sempre sulla base della best practice internazionale, si fonda sul modello tradizionale, è conforme a quanto previsto dalla normativa in materia societaria ed è così articolata:

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	15/39

- **Assemblea degli azionisti**, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto;
- **Consiglio di amministrazione**, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e dallo Statuto – all'Assemblea.
- **Collegio sindacale**, cui spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; d) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle Società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione; e) sul processo di informativa finanziaria, nonché sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio; f) sulla revisione legale dei conti e l'indipendenza della società di revisione; g) sulla conformità delle procedure adottate in materia di operazioni con parti correlate;
- **Società di revisione**, l'attività di revisione contabile viene svolta, come previsto dalla vigente normativa, da una società di revisione iscritta nell'albo speciale, all'uopo incaricata dall'Assemblea degli azionisti.

4.2.3 Assetto Organizzativo

La struttura organizzativa della Società è ispirata al principio della separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo.

La struttura organizzativa aziendale è definita dal documento **L-IND A08003** che rappresenta l'organizzazione aziendale delle principali funzioni e della Sicurezza di Hitachi Rail STS S.p.A. e dalle varie comunicazioni interne pubblicate sulla intranet aziendale COSMO.

I documenti organizzativi che descrivono lo scopo e le principali aree di responsabilità delle singole articolazioni della struttura organizzativa sono disponibili nelle relative sezioni della intranet aziendale COSMO.

4.2.4 Motivazioni di Hitachi Rail STS nell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Hitachi Rail STS, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alle normative, alle regolamentazioni ed ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico (Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct - **G-MNL A0900**), è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell'interesse e a vantaggio di Hitachi Rail STS.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	16/39

In particolare, si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nel controllo e nella verifica della correttezza;
- i Dirigenti, nel dare concretezza alle attività di direzione della Società, nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società.

Finalità del Modello

Il Modello predisposto da Hitachi Rail STS si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono il sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei reati, nei quali sono tra l'altro ricompresi:
 - o il Codice Etico (Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct - **G-MNL A0900**), che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo della Società,
 - o il sistema di deleghe, poteri di firma e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - o procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio;
- trovano il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una appropriata segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati, attraverso:
 - o un organigramma formalmente definito, chiaro ed adeguato all'attività da svolgere;
 - o un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure per rappresentare la Società verso l'esterno, che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
 - o la individuazione dei processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
 - o l'attribuzione all'OdV del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento
 - o l'applicazione del principio di *segregation of duties* ed un sistema di controllo ex J-Sox nonché dei controlli implementati nel SAP e nell'architettura dei sistemi di rete.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	17/39

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla minimizzazione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Hitachi Rail STS nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Hitachi Rail STS che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- ribadire che Hitachi Rail STS non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui Hitachi Rail STS intende attenersi e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Il processo di predisposizione del Modello

Hitachi Rail STS, in considerazione di quanto previsto dal Decreto, ha previsto un processo interno, in cui è parte attiva e propositiva l'Organismo di Vigilanza, finalizzato a garantire il costante aggiornamento del presente Modello.

Conseguentemente, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, che vengono qui di seguito descritte.

- 1) Mappatura delle attività a rischio
Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le aree di attività della Società e, tra queste, individuare i processi e le attività in cui potessero - in astratto - essere realizzati i reati previsti dal Decreto.
- 2) L'identificazione delle attività aziendali e dei processi/attività a rischio è effettuata con il supporto di consulenti, specializzati nella conduzione di risk assessment, che ha proceduto attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, principali processi aziendali, procure, ecc.), e la successiva effettuazione di una serie di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale.

Il risultato di tale attività è stato rappresentato in un documento contenente la mappatura delle attività aziendali astrattamente esposte al rischio, che possono essere:

- A) aree a rischio-reato, vale a dire attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	18/39

- B) processi “strumentali” alla realizzazione dei reati, vale a dire processi nel cui ambito, astrattamente, potrebbero crearsi condizioni atte ad agevolare la commissione di reati o funzionali alla loro realizzazione.

L’analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro è stata effettuata anche tenendo conto della valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dal D. Lgs. 81/2008, tenendo altresì in considerazione le previsioni della ISO 45001:2018 e le Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

C) Analisi dei rischi potenziali

Con riferimento alla mappatura delle attività, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera Hitachi Rail STS ed alla relativa rappresentazione dei processi/attività sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell’ambito dell’attività aziendale, e per ciascun reato sono state individuate le possibili occasioni, le finalità e le modalità di commissione della condotta illecita.

Il risultato di tale attività è contenuto nella documentazione a supporto del *risk assessment*, in cui è rappresentata l’analisi dei rischi potenziali e dei relativi controlli, con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nello specifico contesto aziendale.

D) “As-is analysis”

Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema di controlli preventivi esistenti nei processi/attività a rischio, al fine di effettuare il successivo giudizio di idoneità dello stesso ai fini della prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase, si è, pertanto, provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o “tracciabilità” delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni fornite dalle strutture aziendali e l’analisi della documentazione da esse fornita.

Per quanto riguarda il rischio di possibili violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l’analisi in esame ha necessariamente tenuto conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del D. Lgs. n. 81/08, delle previsioni della ISO 45001 e delle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La normativa antinfortunistica, infatti, oltre a delineare i rischi potenzialmente rilevanti, tratteggia altresì un complesso di adempimenti cui il datore di lavoro è tenuto a conformarsi. La concreta adozione ed attuazione di detto sistema di presidi è stata, ai fini del presente Modello, integrata al fine di minimizzare il rischio di realizzazione di una condotta integrante gli estremi dei reati di omicidio o lesioni colpose commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	19/39

E) "Gap analysis"

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con un modello teorico di riferimento (coerente con il Decreto, con le Linee Guida di Confindustria e con le migliori pratiche nazionali ed internazionali), la Società ha individuato una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere.

F) Predisposizione del Modello

A seguito dell'emanazione del D.Lgs. 231/01 Hitachi Rail STS ha adottato il Codice Etico ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo, provvedendo ad aggiornarne successivamente i contenuti, a seguito di modifiche operative, organizzative o legislative intervenute, nonché in relazione a specifiche esigenze riscontrate.

Le attività di *assessment*, al fine di dare concreta attuazione al Decreto e di operare una corretta e completa mappatura delle aree a rischio di commissione di eventuali reati, hanno previsto una ricognizione delle attività aziendali per l'individuazione delle aree, i processi e le attività in cui potesse - in astratto - essere configurabile un rischio di reato, inteso come qualsiasi evento o comportamento che possa determinare e/o agevolare il verificarsi, anche in forma tentata, di taluno dei reati previsti dal Decreto nell'interesse della Società.

Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, possono anche avere un rilievo indiretto per la commissione di altri reati, risultando strumentali alla commissione degli stessi. Con riferimento a tutte le aree a rischio, nonché a quelle strumentali, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che Hitachi Rail STS intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi.

Inoltre, sono stati considerati i profili di rischio connessi alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società, sia in forma occasionale e temporanea (c.d. concorso di persone), sia in forma organizzata e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (reati associativi). L'analisi ha avuto ad oggetto anche la possibilità che gli illeciti considerati possano essere commessi all'estero, ovvero con modalità transnazionale.

Al riguardo è stata condotta l'analisi della struttura organizzativa, delle missioni e delle responsabilità di tutte le strutture aziendali, al fine di pervenire a una preliminare individuazione delle potenziali aree a rischio.

Con riferimento alle aree a rischio come sopra individuate, si è quindi proceduto ad effettuare interviste ai responsabili delle relative strutture, con il duplice obiettivo di verificare e meglio definire l'ambito delle attività a rischio e di analizzare il sistema di controllo preventivo esistente, al fine di individuare, ove necessario, le opportune azioni migliorative.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	20/39

4.2.5 Struttura del documento

Il presente Modello è costituito da:

- Parte Generale
- Parti Speciali predisposte per le diverse tipologie di reato considerate di possibile rischio per Hitachi Rail STS

Nella "Parte Generale", dopo un richiamo ai principi del Decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso ed i principi di redazione del documento.

Le "Parti Speciali", predisposte per le diverse tipologie di reato di possibile rischio, indicano le aree di rischio e i relativi presidi di controllo. Tali Parti Speciali sono le seguenti:

- La Parte Speciale "A" per i reati in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- La Parte Speciale "A1" per i reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater del Decreto);
- La Parte Speciale "B" per i reati societari (art. 25-ter, art. 25-sexies del Decreto);
- La Parte Speciale "B1" per il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter, comma 1 lett. s-bis del Decreto);
- La Parte Speciale "C" per i reati colposi di omicidio e lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- La Parte Speciale "C1" per i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 25-duodecies e art. 25-quinquies del Decreto);
- La Parte Speciale "D" per i reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di illecita provenienza ed autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto) e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto);
- La Parte Speciale "E" relativa ai delitti informatici, di trattamento illecito di dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 24-bis e 25-novies del Decreto);
- La Parte Speciale "F" relativa ai reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- La Parte Speciale "G", relativa ai reati in violazione delle norme ambientali (art. 25-undecies del Decreto) e reati contro il patrimonio culturale e saccheggio di beni paesaggistici (art. 25-septiesdecies ed art. 25-duodevicies del Decreto);
- La Parte Speciale "H" relativa ai reati di intralcio alla giustizia (art. 25-decies del Decreto ed art. 10, comma 9 della Legge n. 146/2006);
- La Parte Speciale "I" relativa ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1 lett. f-bis ed art. 25-bis del Decreto) nonché ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 473 c.p.;
- La Parte Speciale "L" relativa ai reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	21/39

- La Parte Speciale "M" relativa ai reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto).

Costituiscono parte integrante del presente Modello 231 anche il Codice Etico del Gruppo Hitachi Rail (Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct - **G-MNL A0900**) e la lista della Regolamentazione interna a presidio dei rischi 231 (**L-IND A08001**).

4.2.6 Adozione e gestione del Modello in Hitachi Rail STS

Nel caso in cui Hitachi Rail STS si trovi a detenere partecipazioni di controllo diretto o indiretto in società di diritto italiano e le medesime siano consolidate, tali società si doteranno di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni del Decreto.

Nel far ciò tali società provvederanno all'istituzione di un proprio Organismo di Vigilanza con il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello secondo le procedure in esso descritte e sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza delle società controllate di diritto italiano che eventualmente la Capogruppo Hitachi Rail STS si trovasse a detenere:

- si coordineranno con Hitachi Rail STS al fine di garantire l'adozione di un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo in linea con le prescrizioni del Decreto, con le Linee Guida di Confindustria e con i principi del presente Modello;
- promuoveranno la trasmissione ad Hitachi Rail STS del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ed i suoi eventuali successivi aggiornamenti.

Le società di diritto non italiano controllate direttamente o indirettamente da Hitachi Rail STS e per le quali Hitachi Rail STS effettua il consolidamento (Società estere del Gruppo) adottano tutti quei provvedimenti organizzativi e strutturali che consentano di recepire correttamente e tempestivamente le disposizioni contenute nelle normative locali di recepimento degli impegni comunitari e internazionali di cui al precedente paragrafo 4.1.1.

In ogni caso, tutte le Società estere del Gruppo armonizzano per quanto possibile i propri comportamenti ai principi di controllo contenuti nel presente Modello. Inoltre, le società estere adottano il Codice Etico del Gruppo Hitachi Rail.

4.2.7 Elementi del Modello

Come sopra accennato, le componenti del sistema di controllo preventivo che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono di seguito elencate.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	22/39

Con riferimento ai reati dolosi:

- principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro;
- procedure operative, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni presidi di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma aggiornati e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre indicazioni del Modello.

per quel che riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e i reati consistenti nella violazione delle norme poste a tutela dell'ambiente:

- Codice Etico (Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct - **G-MNL A0900**) con riferimento ai reati considerati;
- una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda;
- formazione e addestramento di ciascun lavoratore/operatore aziendale che deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni;
- comunicazione, volta alla circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli;
- sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente, integrato e congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali;
- sistema di monitoraggio, volto alla verifica dell'adeguatezza e dell'adozione delle misure di prevenzione e protezione;
- certificazioni ISO 14001 per l'ambiente e ISO 45001 per la sicurezza sui luoghi di lavoro per tutte le unità produttive.

Qui di seguito vengono, quindi, descritti i principi di controllo su cui si fonda il Modello di Hitachi Rail STS, aventi caratteristiche applicabili a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, mentre - fatto comunque salvo quanto prescritto nel presente paragrafo - si rinvia alle Parti Speciali per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche specifiche per le tipologie di reato applicabili alla Società.

Per quanto concerne il Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare ed il sistema di comunicazione e di formazione del personale, si rinvia ai successivi capitoli del Modello specificamente dedicati.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	23/39

Sistema Organizzativo

Il sistema organizzativo della società assicura la coerenza con le attività aziendali, la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, in applicazione di una appropriata segregazione delle funzioni.

Sistema Autorizzativo

Il Sistema Autorizzativo della Società è basato sui seguenti principi:

- definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento e revoca delle procure;
- monitoraggio delle procure esistenti e relativo aggiornamento;
- assegnazione e revoca di procure 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;
- necessità di conferire procure per operare nei confronti di terzi, ed in particolare della Pubblica Amministrazione.

In particolare, il sistema prevede l'attribuzione di:

- poteri di rappresentanza permanente, attribuibili tramite procure notarili registrate in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale. Le procure che conferiscono poteri di rappresentanza permanente sono conferite unicamente dall'Amministratore Delegato;
- poteri relativi a singoli e/o più affari, conferiti con procure notarili o altre forme di delega in relazione al loro contenuto; l'attribuzione di tali poteri è regolata dalla prassi della Società, oltre che dalle leggi che definiscono le forme di rappresentanza, in coerenza con le tipologie dei singoli atti da stipulare.

Al fine di assicurare il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema autorizzativo dei poteri di firma e di rappresentanza aziendale e le responsabilità organizzative e gestionali definite, le Funzioni aziendali preposte si attivano al fine di garantire un costante aggiornamento del sistema dei poteri, anche in occasione:

- della revisione dell'assetto macro-organizzativo aziendale (costituzione/superamento di unità organizzative di primo livello, ecc.);
- di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti in posizione chiave in struttura;
- di uscita dall'organizzazione aziendale di soggetti muniti di poteri aziendali o di ingresso di soggetti che necessitino di poteri aziendali.

Procedure aziendali nelle aree a rischio

Le procedure interne applicabili anche con riguardo alle aree a rischio sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	24/39

esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo (cd. segregazione delle funzioni);

- evidenza documentale di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (cd. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

Per il dettaglio delle procedure aziendali di riferimento per le aree a rischio indicate nelle Parti Speciali del presente Modello si rimanda alla lista della Regolamentazione interna a presidio dei rischi 231 (**L-IND A08001**).

Controllo di gestione e flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato da Hitachi Rail STS è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del Budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

Il sistema garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni in modo da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse. È altresì richiesta la doppia firma da parte di dirigenti aziendali per la disposizione di pagamento bancario.
- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.
- la conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio.

Gestione della documentazione

Tutta la documentazione, interna ed esterna, di Hitachi Rail STS viene gestita con modalità che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, la distribuzione, le registrazioni, l'archiviazione e la gestione della sicurezza di documenti e registrazioni, sulla base dei seguenti principi:

- definizione di ruoli e responsabilità nella predisposizione e veicolazione della documentazione e delle informazioni;
- definizione dei controlli di merito e forma sulla documentazione e le informazioni in entrata e uscita;
- definizione dei criteri di tracciabilità ed archiviazione della documentazione in entrata e in uscita.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	25/39

Attività svolte attraverso società di servizi

In caso di attività svolte da società esterne, la Società deve tenere in considerazione i seguenti criteri:

- la formalizzazione delle prestazioni fornite in specifici contratti di servizi;
- la previsione di idonei presidi di controllo sull'attività in concreto espletata dalle società di servizi sulla base delle prestazioni contrattualmente definite;
- l'esistenza di procedure formalizzate/linee guida aziendali relative alla definizione dei contratti di servizi ed all'attuazione dei presidi di controllo, anche con riferimento ai criteri di determinazione dei corrispettivi ed alle modalità di autorizzazione dei pagamenti.

4.2.8 Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto) la sua adozione, l'attuazione, l'aggiornamento così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Hitachi Rail STS.

In particolare, con riguardo alla definizione del Modello 231, al Consiglio di Amministrazione competono le seguenti materie:

- esame propedeutico e approvazione del Modello ovvero degli aggiornamenti, delle modifiche o delle integrazioni dello stesso, anche su proposta dell'OdV;
- valutazione delle eventuali criticità rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 e attuazione delle azioni correttive volte a rimuovere, sanare o mitigare dette criticità, anche su segnalazione dell'OdV;
- approvazione dello Statuto dell'OdV nonché delle sue modifiche o integrazioni;
- nomina, revoca e sostituzione dei componenti dell'OdV nonché determinazione dei relativi compensi;
- attribuzione all'OdV, su indicazione dello stesso, di una propria dotazione finanziaria da impegnarsi per i costi e le spese da sostenere nell'esercizio delle sue funzioni;
- applicazione delle sanzioni disciplinari, nei casi in cui si preveda l'intervento del Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dell'espletamento di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto di specifiche strutture aziendali.

In particolare, è demandato al Consiglio di Amministrazione di Hitachi Rail STS, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto e presentino profili di rischio per la Società.

Tutte le modifiche e integrazioni di cui sopra, saranno tempestivamente comunicate alle eventuali società controllate italiane per l'eventuale adeguamento dei rispettivi modelli di organizzazione gestione e controllo.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	26/39

4.3 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, occupandosi dell'Organismo di Vigilanza ne ha chiarito natura, caratteristiche e compiti indicando che:

- l'Organismo di Vigilanza è organismo dell'ente, ma dotato di poteri autonomi sia di iniziativa che di controllo;
- i suoi compiti sono di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché prendere l'iniziativa del suo aggiornamento;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo rende vano il sistema di prevenzione posto in essere dall'ente.

Il Consiglio di Amministrazione di Hitachi Rail STS per assicurare autonomia, indipendenza e competenza dell'Organismo di Vigilanza ha approvato un apposito **Statuto**, facente parte del presente Modello, con il quale ha stabilito le regole per la nomina, la composizione e il funzionamento dell'Organismo, la durata in carica, la sospensione e sostituzione dei suoi Membri, le funzioni e i poteri, i report verso gli Organi societari e i vertici aziendali.

Per il dettaglio si rinvia allo Statuto stesso. Qui è sufficiente ribadire che lo Statuto stabilisce che l'Organismo abbia carattere plurisoggettivo e sia composto da membri esterni, uno dei quali in qualità di Presidente, individuati tra accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche, economiche e finanziarie, e da almeno un membro interno.

A sua volta l'Organismo si è dotato di un apposito Regolamento, espressione della sua autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare in particolare il funzionamento delle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all' Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione ed informa della sua attività il Collegio Sindacale.

4.3.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi verso l'OdV sono di tre tipi:

- Flussi informativi periodici
- Flussi informativi *ad hoc*
- Segnalazioni

Flussi informativi periodici

La Società, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza e in compliance con l'art. 6, par. 2 del D.Lgs. 231/2001, ha definito un sistema di flussi informativi periodici verso lo stesso OdV finalizzato a consentire l'acquisizione sistematica di informazioni sulle principali aree a rischio 231 al fine di poter valutare il rispetto dei principi di controllo del Modello 231 e la sua effettiva implementazione.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	27/39

Il sistema di flussi informativi 231 di STS è gestito mediante apposita piattaforma digitale denominata "Portale231" che permette la compilazione ed invio all'OdV delle seguenti schede di reporting:

- *Dichiarazione di Assenza di Conflitti di Interesse*
Dichiarazione di eventuali situazioni che potrebbero determinare un conflitto di interessi, a causa di un interesse personale o familiare, diretto o indiretto, che influenzi le decisioni aziendali prese dai dipendenti Hitachi, da compilare con cadenza annuale da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, dirigenti e procuratori (inclusi delegati HSE);
- *Scheda Apicali*
Dichiarazione di osservanza dei principi del Modello 231 e del Codice Etico e segnalazione di eventuali violazioni o reati 231, da compilare con cadenza trimestrale da parte dei dipendenti con ruolo manageriale e con autonomo potere di decisione;
- *Scheda Incontri con Pubblica Amministrazione, Autorità e Clienti privati*
Informativa per garantire la tracciabilità dei rapporti significativi intercorsi con rappresentanti della Pubblica Amministrazione / Clienti privati / Enti Pubblici, in conformità al **L-IND A08002** "Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione", da compilare con cadenza trimestrale da parte dei dipendenti autorizzati (per procura) a rappresentare la società presso la Pubblica Amministrazione e clientela privata;
- *Schede sulle Aree a rischio*
Dichiarazioni e raccolta di informazioni relative ad attività/aree in cui potrebbero essere commessi i reati 231 (es. HSE), da compilare con cadenza trimestrale da parte dei soggetti responsabili.

Le informazioni inviate hanno il fine di consentire all'OdV di orientare le proprie indagini e i propri approfondimenti volti a valutare il grado di idoneità ed efficacia del Modello, alla prevenzione dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 oltreché il livello di concreta attuazione di quanto previsto dal Modello stesso.

Ciascuno dei responsabili risponde per gli aspetti relativi alla sua area di competenza e per le persone che da lui dipendono, acquisendo presso i suoi uffici le informazioni necessarie e garantendone la correttezza.

Flussi informativi ad hoc

I flussi informativi ad hoc comprendono le informazioni che i responsabili delle funzioni aziendali devono indirizzare all'OdV quando criticità attuali verificatesi nei loro uffici o apprese nell'esercizio della loro attività richiedono, per la loro gravità e importanza, di essere portate a conoscenza dell'OdV con immediatezza e senza rispettare la periodicità prestabilita. Fra le informazioni sono ad esempio compresi:

- i provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità inerenti all'esistenza di procedimenti penali per reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001;

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	28/39

- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dipendenti o dirigenti per fatti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001;
- i risultati delle attività di verifica svolte dalla funzione di *internal audit su temi afferenti i profili di rischio ex D.Lgs. 231/01 o l'osservanza dei protocolli 231*;
- i rapporti e le segnalazioni predisposti dalle funzioni aziendali, e le eventuali segnalazioni ricevute, comprese quelle in forma anonima, dalle quali emergono profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs 231/2001 o di quanto stabilito dal Modello;
- le informazioni relative agli infortuni gravi verificatisi;
- le informazioni relative agli episodi concernenti rischi o compromissioni gravi per l'ambiente;
- le situazioni di particolare rilievo che presentino profili di rischio di commissione di reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Segnalazioni e Whistleblowing

Hitachi Rail STS si impegna a condurre le proprie attività nel pieno rispetto della Legge e per questo, incoraggia tutti coloro che sono a conoscenza di condotte illecite o hanno il sospetto di condotte illecite a segnalarle.

Le segnalazioni sono gestite secondo le prescrizioni normative in materia di «Whistleblowing» dettate dal D.Lgs. 24/2023 che recepisce la Direttiva UE 2019/1937.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero le violazioni del Codice Etico (Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct - **G-MNL A0900**) di volta in volta applicabili alla Società, o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto anche i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni.

I soggetti, interni ed esterni all'azienda, così come individuati dall'art. 3 comma 3 D.lgs. 24/2023 hanno a disposizione diversi canali di segnalazione, e in particolare:

- I lavoratori della Società possono segnalare per iscritto o oralmente, alle funzioni Human Resources e Legal & Compliance della Società.
- Tutte le parti interessate, interne ed esterne, possono presentare una segnalazione online alla «hotline di conformità» del Gruppo Hitachi all'indirizzo hitachi.ethicspoint.com. La hotline è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7;
- Tutte le parti interessate, interne ed esterne, possono presentare una segnalazione telefonicamente utilizzando uno dei numeri disponibili sulla «hotline» all'indirizzo hitachi.ethicspoint.com;

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	29/39

- Tutte le parti interessate, interne ed esterne, possono presentare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo odv@hitachirail.com.

La ricezione delle Segnalazioni è effettuata tramite una piattaforma terza denominata "NAVEX", che riceve ed elabora tutte le segnalazioni riportate in modo sicuro e confidenziale. NAVEX conferma la ricezione della segnalazione al segnalante ed inoltra la segnalazione alla funzione «compliance» di riferimento della Società.

Qualora la segnalazione afferisca ambiti riguardanti il presente Modello o comunque condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, la funzione ricevente provvede ad inviarla all'Organismo di Vigilanza, che assicura lo svolgimento delle opportune e necessarie verifiche sui fatti segnalati, garantendo che queste siano svolte nel rispetto delle previsioni di legge ed in particolare della privacy e della riservatezza del segnalato e del segnalante.

Il sistema adottato dalla Società si basa su due requisiti fondamentali richiesti dalla legge: tutela della riservatezza e protezione dalle ritorsioni.

In particolare, per quanto concerne la tutela della riservatezza, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Tale divieto è esteso anche a qualunque altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

La tutela dell'identità riguarda anche le persone coinvolte e quelle menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Per quanto concerne la protezione dalle ritorsioni, La Società vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.).

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, i relativi esiti vengono comunicati alle funzioni aziendali competenti, affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo "Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello" del presente documento (paragrafi 4.5 e seguenti Parte Generale).

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia alla Legge, alla Direttiva di Gruppo «Whistleblowing Policy» nonché alla «Whistleblowing & Speak-up Policy» e alla Guida «Hotline Instruction Guide» reperibili sul sito internet della società nella sezione «hitachi.ethicspoint.com»

Tutte le informazioni attinenti alle segnalazioni sono conservate per un periodo non superiore ai cinque anni.

La società garantisce che il personale sia a conoscenza delle procedure di segnalazione e dei diritti e delle tutele conseguenti alle segnalazioni stesse.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	30/39

4.3.3 Azioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza prende in considerazione ed esamina le informazioni e le segnalazioni ricevute e prevede gli approfondimenti che ritiene necessari a suo insindacabile giudizio, seguendo le modalità indicate nella «Whistleblowing & Speak-up Policy».

In questa fase di approfondimento può assumere tutte le indagini che ritiene necessarie, chiedere alle persone le informazioni necessarie, acquisire documentazione, avvalersi della collaborazione dell'ufficio Compliance e degli altri organi societari o di consulenti esterni. Ogni attività dell'OdV viene verbalizzata e si conclude con una relazione con la quale viene motivata:

- un'archiviazione quando si valuta che non è necessario assumere alcun provvedimento ulteriore;
- una raccomandazione quando è necessario un adeguamento del Modello, di una procedura o di un atto organizzativo;
- un suggerimento di azione disciplinare quando è stata individuata una violazione delle procedure o del Modello.

4.3.4 Raccolta, conservazione ed accesso all'Archivio dell'OdV

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio elettronico, il cui accesso è consentito (nei termini riportati nel Regolamento dell'OdV) esclusivamente ai Membri dell'Organismo di Vigilanza e alla Segreteria Tecnica dell'Organismo.

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

4.4.1 Formazione del Personale

Hitachi Rail STS promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione.

L'azienda, in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, gestisce la formazione del personale sui contenuti del Decreto e sull'attuazione del Modello attraverso uno specifico piano.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- inserimento del presente Modello e del Codice Etico (Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct - **G-MNL A0900**) nella intranet aziendale e nella specifica sezione dedicata del sito internet della Società, anche nella versione in lingua inglese;
- corso on-line permanente sulle dedicate piattaforme aziendali sui contenuti del Decreto, del Modello 231 e del Codice Etico;
- sessioni di formazione specifica per il senior management;

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	31/39

- e-mail di aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto, anche con rinvio al corso on-line sulla intranet aziendale.

La partecipazione alle sessioni di formazione così come al corso on-line è obbligatoria e Hitachi Rail STS monitora costantemente che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale. Inoltre, è effettuata una verifica dell'apprendimento mediante appositi questionari. La risposta corretta alle domande del questionario di verifica è condizione per ottenere il certificato di fruizione del corso.

La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo e, per quanto concerne le attività in modalità e-learning, attraverso l'attestato di fruizione del corso.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento, oltre a specifici approfondimenti sul tema tenuti ai neoassunti nell'ambito del processo di inserimento nell'azienda, saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Etico o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società, ove l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

4.4.2 Informativa a Collaboratori Esterni e Partners

Hitachi Rail STS 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.

L'informativa avviene, per i soggetti prima elencati, attraverso l'indicazione, ad esempio nell'ordine/contratto dell'esistenza del Modello e del Codice Etico, con invito alla consultazione sul sito internet della Società.

Hitachi Rail STS provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico da parte di questi ultimi, possano incidere sull'efficacia del contratto.

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

4.5.1 Principi Generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"* specificando che in

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	32/39

tale sistema disciplinare devono essere previste sanzioni specifiche “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” (art. 6 comma 2-bis lett. d) e la Giurisprudenza ha più volte sentenziato nel senso di ritenere il sistema disciplinare un dei contenuti essenziali del Modello ex D.Lgs 231/2001.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alle norme di legge in materia e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello. Essendo quest’ultimo costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per “violazione del Modello” deve intendersi anche la violazione di una o più procedure e/o dei principi del Codice Etico.

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 dalla Società in piena autonomia.

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.

4.5.2 Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti

Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili e dalla normativa di fonte collettiva applicabile.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento all’apparato disciplinare contemplato nel Contratto Collettivo.

In particolare, in conformità alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori Metalmeccanici, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE, AMMONIZIONE SCRITTA, MULTA O SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che adotti, comportamenti non conformi

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	33/39

alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente individuati dal CCNL (Sez. IV – Titolo VII – Art.9 – lettera I) pregiudizievoli per la disciplina e la morale dell'azienda;

- incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che ponga in essere nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio infrazioni alle prescrizioni del presente Modello che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate al precedente punto, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso;
- incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ravvisandosi in tale condotta una gravissima violazione tale da provocare all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Il presente documento dettaglia, con particolare riferimento ai reati previsti dal Decreto, il codice disciplinare adottato in azienda e viene reso disponibile a tutti i dipendenti della Società attraverso i consueti mezzi di diffusione adottati in azienda.

Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello e/o nel Codice Etico, o di adozione, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

4.5.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di Hitachi Rail STS, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali – in base alle rispettive competenze - procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative tendendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze,
- diffida formale,
- revoca dell'incarico e/o delega,
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società e al ristoro dei danni patiti.

Tenuto conto che gli Amministratori di Hitachi Rail STS sono nominati dall'Assemblea degli Azionisti della Società, nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società (ad esempio, applicazione di misure cautelari ovvero rinvio a giudizio di

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	34/39

Amministratori in relazione alla commissione di reati da cui possa derivare la responsabilità amministrativa della Società), si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

4.5.4 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni in contrasto con i principi stabiliti nel Codice Etico (Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct - **G-MNL A0900**) potrà incidere, grazie all'attivazione di opportune clausole, sull'efficacia del contratto. La Funzione legale cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali.

4.5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del presente Modello e del Codice Etico (Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct - **G-MNL A0900**) si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alla fase:

- della contestazione della violazione all'interessato;
- di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione potrà, in ogni caso, avere inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni per l'attivazione del procedimento disciplinare, provvedendo ad informare il Responsabile Human Resources, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

4.5.5.1 Il procedimento disciplinare nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette all'amministratore delegato, per il successivo invio al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	35/39

- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto di seguito con riguardo ai Dirigenti/Dipendenti.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

4.5.5.2 Il procedimento disciplinare nei confronti dei Dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato ed al Responsabile della Funzione Human Resources alla quale è assegnata la gestione dei dirigenti, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	36/39

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire l'Amministratore Delegato, di concerto con il Responsabile della Funzione Human Resources, definirà la posizione dell'interessato nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre il ruolo di Dirigente con attribuzione di deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione, e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ai sensi del D. Lgs. 231/01 è previsto che:

- il Consiglio di Amministrazione possa decidere nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico;
- l'Amministratore Delegato possa attivarsi per la definizione della posizione del soggetto ed implementare il relativo procedimento sanzionatorio.

In termini generali, il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del dirigente. Tale termine decorrerà dalla data in cui sono state rese le giustificazioni scritte ovvero, se successive, le giustificazioni orali. Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che il Consiglio di Amministrazione della Società sia informato in entrambi i casi suddetti, in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato.

L'OdV, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione. Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il dirigente entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta di licenziamento, può ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dalla contrattazione applicabile. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

4.5.5.3 Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di Dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL.

In particolare, in caso di segnalazioni, l'OdV trasmette al Responsabile della Funzione Human Resources una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	37/39

La Società, tramite il Responsabile della Funzione Human Resources, e tempestivamente rispetto all'acquisizione della relazione, trasmette al Dipendente una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, il Responsabile della Funzione Human Resources assume provvedimenti in merito all'applicazione della sanzione, determinandone l'entità. Le sanzioni devono essere applicate entro sei giorni dal ricevimento delle giustificazioni. Il relativo provvedimento è comunicato altresì all'OdV che verifica inoltre l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

Il Dipendente, ferma restando la possibilità di adire l'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che il Consiglio di Amministrazione della Società di Hitachi Rail STS sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato nei confronti dei dipendenti.

4.5.5.4. Il procedimento disciplinare nei confronti di terzi destinatari del Modello

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali l'OdV trasmette al responsabile della Funzione che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza, all'Amministratore Delegato, una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La suddetta relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile della Funzione che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con la Funzione Legale e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dall'Amministratore Delegato nonché dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale nei casi previsti, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	38/39

L’OdV si farà carico di monitorare l’attivazione dei procedimenti disciplinari e l’eventuale esito degli stessi, conseguenti alle violazioni del Codice Etico e del Modello 231 e proposti dallo stesso OdV.

Titolo	Codice	Paese	Rev	Pagina
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01)	L-MSY A08000	ITALIA	00	39/39