



**Hitachi Rail S.p.A.**

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

## **PARTE GENERALE**



**Hitachi Rail S.p.A.**

*Proposta approvata dall'OdV nella seduta del 01/12/2020  
Approvato dal CdA nella seduta del 03/12/2020*

## INDICE

<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>4</b>
<b>1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE..</b>	<b>4</b>
1.1 <i>IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE SOCIETÀ .....</i>	<i>4</i>
1.2 <i>APPARATO SANZIONATORIO.....</i>	<i>7</i>
▪ <i>SANZIONI PECUNIARIE .....</i>	<i>7</i>
▪ <i>SANZIONI INTERDITTIVE.....</i>	<i>7</i>
▪ <i>CONFISCA .....</i>	<i>9</i>
▪ <i>PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA .....</i>	<i>9</i>
1.3 <i>DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO .....</i>	<i>9</i>
1.4 <i>CONDIZIONI CHE DETERMINANO L'ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....</i>	<i>10</i>
<b>2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HITACHI RAIL S.P.A. ....</b>	<b>12</b>
2.1 <i>IL SISTEMA DI GOVERNANCE DI HITACHI RAIL.....</i>	<i>13</i>
2.2 <i>FINALITÀ DEL MODELLO DI HITACHI RAIL .....</i>	<i>14</i>
2.3 <i>IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI HITACHI RAIL S.P.A .....</i>	<i>15</i>
2.4 <i>LE COMPONENTI DEL MODELLO DI HITACHI RAIL.....</i>	<i>17</i>
2.5 <i>STRUTTURA DEL MODELLO .....</i>	<i>19</i>
2.6 <i>IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....</i>	<i>20</i>
2.6.1 <i>Standard di controllo trasversali .....</i>	<i>21</i>
2.7 <i>MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.....</i>	<i>21</i>
2.8 <i>COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</i>	<i>22</i>
2.9 <i>FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</i>	<i>23</i>
2.10 <i>INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....</i>	<i>25</i>
2.11 <i>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</i>	<i>26</i>
<b>3 ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE E PARTECIPATE .....</b>	<b>30</b>
<b>4 FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO .....</b>	<b>32</b>
4.1 <i>FORMAZIONE DEL PERSONALE.....</i>	<i>32</i>
4.2 <i>INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....</i>	<i>32</i>
<b>5 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO .....</b>	<b>33</b>
5.1 <i>PRINCIPI GENERALI .....</i>	<i>33</i>
5.2 <i>CONDOTTE RILEVANTI .....</i>	<i>33</i>
5.3 <i>SANZIONABILITÀ .....</i>	<i>35</i>
<b>6 ALLEGATI .....</b>	<b>36</b>



Revisione	Data	Sintesi motivazione revisione Parte Generale
0	02/11/2015	Prima emissione
1	13/05/2016	Modifica della composizione dell'Organismo di Vigilanza, con prevalenza di membri esterni
2	22/05/2017	Aggiornamento per introduzione dei reati di Autoriciclaggio ed Ecoreati e modifiche al reato Delitto di falso in bilancio
3	22/05/2018	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inserimento precisazioni sulla normativa del Whistleblowing di nuova introduzione</li> <li>2. Inserimento dei reati di razzismo e xenofobia nel catalogo dei reati presupposto</li> <li>3. Esplicitazione dei protocolli operativi predisposti nell'ambito dei Programmi di Compliance operanti per le società controllate e le branch</li> <li>4. Esplicitazioni dell'impianto regolatorio quale protocollo di controllo a presidio dei rischi di commissione reato e introduzione Lista delle Procedure (Allegato 7)</li> <li>5. Esplicitazione delle modalità di identificazione delle persone delegate alla gestione di rapporti con esponenti della PA</li> </ol>
4	04/11/2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aggiornamento Parte Generale a seguito di evoluzioni organizzative societarie;</li> <li>2. Aggiornamento a seguito di interventi legislativi (D.Lgs. 38/2017 e L. 3/2019);</li> <li>3. Aggiornamento del novero dei reati presupposto con l'inserimento della fattispecie delle Frode in competizioni sportive (art. 25-quaterdecies)</li> </ol>
5	03/12/2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aggiornamento Parte Generale a seguito di evoluzioni organizzative societarie;</li> <li>2. Aggiornamento a seguito di interventi legislativi (L. 157/2019, D.Lgs. 75/2020);</li> <li>3. Aggiornamento del novero dei reati presupposto con l'inserimento delle fattispecie di Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies) e Contrabbando (art. 25-sexiesdecies), nonché modifica agli artt. 24 e 25 del Decreto e predisposizione / modifica delle relative Parti Speciali;</li> <li>4. Predisposizione della Parte Speciale afferente i Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1) a seguito di modifiche al processo di gestione dei brevetti e delle opere dell'ingegno.</li> </ol>



**Hitachi Rail S.p.A.**

## PARTE GENERALE

### 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

#### 1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE SOCIETÀ

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito "Decreto", ovvero D. Lgs. 231/01) ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di "responsabilità amministrativa" (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico di società ed associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito denominate "Enti"<sup>1</sup>), per alcuni 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 (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "Soggetti Apicali");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "Soggetti Sottoposti")<sup>2</sup>.

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

---

<sup>1</sup> Gli Enti che rientrano nel perimetro oggetto del Decreto Legislativo n. 231/2001 sono:

- gli enti dotati di personalità giuridica;
- le associazioni e enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Di fatto risultano quindi esclusi dall'applicabilità del suddetto Decreto:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali (le Regioni, le Province ed i Comuni);
- gli enti pubblici economici e strumentali (autorità amministrative indipendenti);
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Inoltre, secondo la giurisprudenza, possono considerarsi Destinatari del D.Lgs. 231/2001 anche le società di diritto privato che esercitano pubblico servizio (es. in caso di rapporti concessori), nonché le società controllate da Pubbliche Amministrazioni.

<sup>2</sup> Nella nozione di Soggetti Sottoposti potrebbero essere ricompresi anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo (es. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori).



**Hitachi Rail S.p.A.**

La responsabilità prevista dal Decreto comprende anche i reati commessi all'estero, alle condizioni che saranno di seguito precisate, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità dell'Ente sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti categorie di reati (c.d. reati presupposto), individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (come meglio indicato nell'Allegato 8 del presente Modello):

- I. reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto)<sup>3</sup>;
- II. delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis del Decreto);
- III. delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto);
- IV. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto);
- V. delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto);
- VI. reati societari (articolo 25-ter del Decreto);
- VII. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater del Decreto);
- VIII. reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (articolo 25-quater.1 del Decreto);
- IX. delitti contro la personalità individuale e reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (articolo 25-quinquies del Decreto);
- X. reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse (articolo 25-sexies del Decreto e, all'interno del TUF, articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente");
- XI. reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies del Decreto);

---

<sup>3</sup>La Direttiva PIF, recepita mediante il D.Lgs. 75/2020, entrato in vigore il 30.07.2020, ha modificato la rubrica dell'art. 24 e dell'art. 25 del Decreto come, di seguito, rispettivamente riportato (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 pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture", (art. 25) "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio". Con riferimento all'art. 24 ha, inoltre, esteso la responsabilità degli Enti al reato di "Frode nelle Pubbliche Forniture" (art. 356 c.p.), nonché alle frodi ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986). Con riferimento all'art. 25, invece, ha introdotto la punibilità degli Enti con riferimento ai reati di Peculato (art. 314 c.p.), Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) ed Abuso di Ufficio (art. 323 c.p.)..



**Hitachi Rail S.p.A.**

- XII. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del Decreto);
- XIII. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto);
- XIV. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto);
- XV. reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto);
- XVI. reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies del Decreto);
- XVII. reato di razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies del Decreto);
- XVIII. reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";
- XIX. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies del Decreto);
- XX. reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies del Decreto)<sup>4</sup>;
- XXI. reati di contrabbando (articolo 25-sexiesdecies del Decreto)<sup>5</sup>

Si ritiene che dei reati previsti fino ad oggi nel Decreto, possano potenzialmente trovare applicazione (anche in via residuale) in Hitachi Rail S.p.A (di seguito anche HR S.p.A., ovvero la Società) quelli riportati sub I), II), III), IV), V), VI), VII), IX), X), XI), XII), XIII), XIV), XV), XVI) e XVIII), XX) e XXI).

Per quanto concerne le altre tipologie di reati, la Società ha adottato un complesso di presidi – organizzativi e procedurali – volto ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali e ostacolare la potenziale commissione di dette fattispecie.

---

<sup>4</sup> Introdotta, in prima battuta, dall'art. 39 del D.L. n°. 124/2019 (c.d. Decreto Fiscale), convertito dalla L. 157/2019 che ha, quindi, esteso la responsabilità degli enti per alcuni reati tributari previsti dal D.lgs. n. 74/2003; tale articolo del Decreto è stato, successivamente, ampliato dall'introduzione dal D.Lgs. 75/2020 a recepimento della c.d. Direttiva PIF (Dir. UE 2017/1371);

<sup>5</sup> Introdotta dal D.Lgs. 75/2020 a recepimento della c.d. Direttiva PIF (Dir. UE 2017/1371), che amplia la responsabilità degli Enti ai reati di cui al D.P.R. 23 Gennaio 1973, n°. 43 (Testo Unico della Legislazione Doganale).

## 1.2 APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

### ▪ SANZIONI PECUNIARIE

In particolare, le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della (i) gravità del fatto, (ii) del grado di responsabilità dell’Ente nonché (iii) dell’attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L’importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle suddette sanzioni quando *“l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”*, nonché qualora *“il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”*.

### ▪ SANZIONI INTERDITTIVE

Le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni - irrogate dall’organo giudicante sulla base dell’idoneità delle singole sanzioni interdittive a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, nonché dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria -hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito perpetrato dell’Ente e sono costituite da:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;



- 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 sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni (di cui all'art. 13 del Decreto)<sup>6</sup>:

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

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

---

<sup>6</sup> Il legislatore ha ritenuto applicabili le sanzioni interdittive solo ad alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto); delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto); delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto); falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto); delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto); delitti di corruzione tra privati (art. 25-ter, lett. s-bis del Decreto); delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto); delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto); omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto); ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto); delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto); reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto); Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto); frode in competizioni sportive (art. 25 quaterdecies); Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto); Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto)



Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello/i per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

▪ **CONFISCA**

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, in caso di sentenza di condanna (art. 19 del Decreto), salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

▪ **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA**

In caso di applicazione di sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice – a spese dell'ente medesimo - la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 del Decreto) in una o più testate giornalistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

### **1.3 DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO**

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

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

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



**Hitachi Rail S.p.A.**

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- d) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso;
- e) 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.

Peraltro, in applicazione del principio di territorialità<sup>7</sup>, non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere che operano nel territorio italiano e i cui amministratori o dipendenti commettano uno o più dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01.

La presenza nel territorio nazionale di sedi secondarie di società estere non comporta, invece, la perseguibilità di questi enti anche per gli illeciti commessi nel paese di origine o comunque fuori dall'Italia. Esula dal campo applicativo del decreto il fatto commesso nell'interesse di un ente straniero la cui lacuna organizzativa si sia realizzata interamente all'estero.

#### **1.4 CONDIZIONI CHE DETERMINANO L'ESCLUSIONE DALLA 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 dello stesso sia da soggetti apicali sia da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale o che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente, esso non risponde se dimostra che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo

---

<sup>7</sup> "Chiunque commetta un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana", art. 6, co.1 c.p.



idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi<sup>8</sup> (di seguito, in breve, anche “Modello 231” o “Modello”);

2. il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza e sull’aggiornamento del Modello sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve anche “OdV” o “Organismo”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV<sup>9</sup>.

Il Decreto prevede, inoltre all’art. 6, comma 2, che il Modello abbia efficacia esimente se soddisfa i seguenti requisiti:

- individui le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- preveda specifici protocolli diretti all’adozione di idonee decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- preveda un obbligo di informazione nei confronti dell’OdV;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne i dipendenti, l’art. 7 prevede l’esonero della responsabilità nel caso in cui l’Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Riveste aspetto rilevante il profilo processuale relativo all’onere della prova. In particolare, in caso di eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell’ente successiva alla commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, risulta in capo all’ente stesso l’onere di provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall’art. 6, comma 1 del D.Lgs. 231; viceversa, nel caso in cui l’illecito derivi da una condotta di un Soggetto Sottoposto, l’adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell’ente e comporta, quindi, l’inversione dell’onere della prova a carico dell’accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

---

<sup>8</sup> Trattasi di condizione esimente relativamente alla responsabilità, visto che mira ad escludere la “colpa di organizzazione” - elemento soggettivo necessario per l’esistenza del reato - dell’ente in relazione alla commissione del reato.

<sup>9</sup> In tal senso, l’elusione o l’insufficiente controllo da parte dell’OdV concorrono a determinare, anche in presenza di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo astrattamente idoneo ed efficace, la commissione dei reati-presupposto indicati dal D.Lgs. 231/01.



Il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto prevede, inoltre, che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, la cui idoneità ed efficacia sia stata approvata dal Ministero della Giustizia di concerto con gli altri Ministeri competenti, quali ad esempio Confindustria. Con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

## **2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HITACHI RAIL S.P.A.**

Hitachi Rail S.p.A. è la società del Gruppo Hitachi specializzata nella costruzione di materiale rotabile e nei correlati servizi di assistenza e manutenzione post-vendita.

Hitachi Rail S.p.A., al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231 del 2001 e con le indicazioni delle Linee Guida emanate da Confindustria oltre che con i principi previsti dal Global Compliance Program del Gruppo Hitachi ("HGCP").

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

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel perseguimento dell'azione sociale in tutte le deliberazioni adottate;



**Hitachi Rail S.p.A.**

- i componenti del Collegio Sindacale, nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, compresi i dipendenti che operano presso le Branch/Stabili organizzazioni ed i dipendenti HR S.p.A. distaccati in altre Società del Gruppo;
- i soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetta alla vigilanza e al controllo dei vertici).

## **2.1 IL SISTEMA DI GOVERNANCE DI HITACHI RAIL**

Con l'espressione *Corporate Governance* si fa riferimento al sistema di amministrazione e controllo della Società, inteso come insieme di regole e procedure volte ad assicurare la gestione efficace ed efficiente dell'impresa, con l'obiettivo di creare valore per i Soci nel medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholders.

Hitachi Rail ha adottato un modello tradizionale di amministrazione e controllo in cui le funzioni di vigilanza sono attribuite al Collegio Sindacale.

La Società è dotata di un Consiglio di Amministrazione e un Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione è presieduto dal Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione è investito del compito di dirigere la società avendo la facoltà di compiere tutti gli atti più opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea.

Il Consiglio di amministrazione riveste pertanto un ruolo centrale nell'ambito della vita decisionale della Società in quanto non solo valuta il generale andamento della gestione societaria ma provvede ad esaminare ed approvare preventivamente le operazioni che rivestono un significativo rilievo strategico, economico o patrimoniale per la Società stessa.

Per quanto attiene al Collegio Sindacale, questi svolge l'attività di vigilanza secondo le norme del Codice civile e del Testo Unico della Revisione Legale (D.Lgs. 39/2010).



**Hitachi Rail S.p.A.**

L'organizzazione societaria di HR S.p.A. è integrata nell'organizzazione del Gruppo Hitachi Rail, rispetto alla quale i Team delle varie *legal entity* collaborano con la logica integrata a matrice, della "One Hitachi Rail" ..

## **2.2 FINALITÀ DEL MODELLO DI HITACHI RAIL**

Adottando il Modello, Hitachi Rail S.p.A. intende, tra gli altri, conformarsi alle previsioni legislative ed ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di *Corporate Governance*, in particolare rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto.

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di *Corporate Governance* di Hitachi Rail;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività si conformi ad esso, assicurando:
  - a) la conoscenza delle attività che presentano rischi di commissione di reati rilevanti per la Società (Aree a rischio), nonché delle regole che disciplinano le stesse;
  - b) un'adeguata informazione ai Destinatari con riferimento alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività operative afferenti dette Aree a rischio, instaurando la consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie potenzialmente attribuibili ad essi od alla Società per la violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni aziendali;
  - c) la diffusione di una cultura del controllo, atta a presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società - esclusivamente sulla base delle decisioni regolarmente assunte degli organi sociali competenti - si pone;
  - d) l'esistenza di una chiara attribuzione dei poteri e di un adeguato sistema dei controlli;
- ribadire che Hitachi Rail non tollera comportamenti illeciti, in ogni caso, in quanto contrari ai principi etici e ai valori cui HR S.p.A. si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;



- consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa/penale<sup>10</sup> della Società in caso di commissione di reati;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di Hitachi Rail S.p.A. del fatto che:
  - a) la commissione di un reato nel malinteso interesse della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti di chi ha commesso il reato, ma anche di sanzioni amministrative (pecuniarie o interdittive) nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e di immagine;
  - b) la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

### **2.3 IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI HITACHI RAIL S.P.A**

Il Modello adottato da Hitachi Rail S.p.A., in qualità di strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo della Società, è sottoposto a periodici aggiornamenti al fine di garantirne la funzionalità e l'efficacia nel tempo.

In particolare, il Modello e la documentazione ad esso allegata sono passibili di aggiornamento laddove:

- intervengano aggiornamenti normativi afferenti il D.Lgs. 231/2001 con riferimento agli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- emergano suggerimenti negli orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- si riscontrino modifiche significative della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- si rilevino significative violazioni o elusioni del Modello e/o criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza/inefficacia, anche solo parziale;

---

<sup>10</sup> La dottrina non è unanime circa la qualificazione giuridica del regime di responsabilità connesso alle sanzioni di cui al Decreto. Secondo alcuni, trattasi di responsabilità amministrativa in virtù del regime sanzionatorio tipicamente amministrativo, secondo altri, trattasi di responsabilità penale in ragione dell'attribuzione di competenza al Giudice penale, secondo altri ancora, trattasi di un *tertium genus*, introdotto nell'ordinamento italiano dal Legislatore del 2001.

- si rilevino altre considerazioni derivanti dalla concreta e specifica applicazione del Modello.
- 

Con il supporto dell'OdV, Hitachi Rail:

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

Il risultato di tali analisi viene, tipicamente, rappresentato in un documento contenente la mappa delle attività aziendali (Mappatura di Identificazione delle Aree a Rischio – “MIAR”), in cui sono esplicitate le Aree a rischio, associate ai cosiddetti *rischi potenziali*, rispetto ai reati astrattamente realizzabili.

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

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

Le risultanze delle analisi ed i profili di rischio potenziale, con riferimento ai reati disciplinati dal Decreto, sono oggetto di approfondimento nelle diverse Parti Speciali, che costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato da HR;



**Hitachi Rail S.p.A.**

- analizza il sistema di controlli preventivi esistenti nei processi/attività a rischio (sistema organizzativo; sistema autorizzativo e dei poteri/deleghe; regolamentazione dei flussi processuali e informativi; sistema di controllo interno), allo scopo di valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei rischi di reato (c.d. *as-is analysis*);
- individua le aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli e definisce le azioni da intraprendere (c.d. *gap analysis*);
- cura l'attuazione dei principi comportamentali definiti nel Modello, verificando, attraverso gli enti preposti, la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo e monitorando l'effettiva osservanza delle regole procedurali.

## 2.4 LE COMPONENTI DEL MODELLO DI HITACHI RAIL

Il Modello si fonda sulle seguenti componenti:

- un **sistema normativo interno**, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
  - il Codice Etico adottato da HR S.p.A ed il Codice di Condotta in vigore per tutte le Società appartenenti al Gruppo Hitachi, che esprimono gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di Hitachi Rail;
  - il Codice Anticorruzione, che definisce valori e principi etici da adottare per il contrasto alla corruzione e la prevenzione dei rischi di pratiche illecite, a qualsiasi livello lavorativo e in ogni ambito geografico;
  - una struttura organizzativa atta a rappresentare una chiara ed organica attribuzione dei compiti e la segregazione delle funzioni, formalizzata attraverso:
    - un *organigramma*, costantemente aggiornato, che rappresenta la linea di dipendenza gerarchica;
    - un *sistema organizzativo interno* (formalizzato mediante "Announcement" e "Role&Mandates" pubblicati sulla intranet del Gruppo) che indica le responsabilità ed i compiti attribuiti alle diverse strutture aziendali nonché le aree di attività e le linee di dipendenza gerarchica e raccordo funzionale (si veda il dettaglio fornito nell'Allegato 2).

Hitachi Rail S.p.A. definisce modalità e responsabilità del processo di elaborazione, approvazione e diffusione dei documenti organizzativi;



**Hitachi Rail S.p.A.**

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

Direttive, Procedure, Narrative, Policy e Manuali posti a presidio di ciascuna delle Aree a rischio di commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 sono elencate nell'Allegato 7 "Regolamentazione interna HR S.p.A. a presidio dei rischi 231", cui si rinvia.

Hitachi Rail S.p.A. definisce attraverso la Procedura Generale n. 001 le modalità e le responsabilità riferibili al processo di elaborazione, approvazione e diffusione dell'impianto regolatorio aziendale.

Inoltre, per tematiche di interesse generale, anche inerenti aspetti di *governance*, vengono emesse policies / linee guida in coerenza con gli elementi regolatori disciplinati nel Global Compliance Program del Gruppo Hitachi.

- un **sistema autorizzativo**, basato sui seguenti principi:
  - definizione di ruoli, responsabilità e controlli nell'ambito del processo decisionale ed approvativo interno;
  - assegnazione e revoca di *procure* e *deleghe*, per la regolamentazione dei rapporti verso l'esterno, in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione (si veda il dettaglio fornito nell'Allegato 3);
  - chiara definizione dei poteri del delegato e dei limiti per l'esercizio delle procure, in coerenza con gli obiettivi aziendali;
  - chiara definizione dei poteri esercitabili dal delegato, in coerenza con le disposizioni normative vigenti per l'area di attività di competenza;
  - identificazione dei soggetti autorizzati alla gestione dei *rapporti con la Pubblica Amministrazione* mediante un sistema di deleghe trimestrali formalizzato attraverso il flusso informativo periodico previsto dall'Allegato 5 del presente Modello.

Il Modello, inoltre, prevede:

- l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza**, dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento, previo conferimento, a tal fine, al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività;



**Hitachi Rail S.p.A.**

- la previsione di un articolato e capillare **sistema di formazione e informazione** finalizzato a consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività di HR S.p.A. deve conformarsi;
- la predisposizione di uno specifico **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello, ivi comprese le eventuali violazioni della regolamentazione interna a presidio dei rischi 231.

## 2.5 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è costituito da una “Parte Generale”, dalle “Parti Speciali” e dagli Allegati alle stesso.

Nella “Parte Generale” sono illustrate, tra gli altri, le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all’OdV, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, al sistema disciplinare, ad un’*overview* del sistema dei controlli implementato e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

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

In particolare, il Modello di Hitachi Rail S.p.A. prevede le seguenti Parti Speciali:

- PARTE SPECIALE “A” - I reati contro la Pubblica Amministrazione e l’Amministrazione della Giustizia (artt. 24, 25 e 25 decies del Decreto e art. 10, co. 9, L. 16.03.2006 n 146);
- PARTE SPECIALE “B” - I reati e gli illeciti amministrativi societari (art. 25 ter) ed il market abuse (art. 25 sexies);
- PARTE SPECIALE “B1” - La corruzione tra privati (art. 25 ter, co. 1, lett. s-bis);
- PARTE SPECIALE “C” - I reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies);
- PARTE SPECIALE “D” - I reati informatici e di trattamento illecito di dati e i delitti in materia di violazione del diritto d’autore (artt. 24 bis e 25 novies del Decreto);



**Hitachi Rail S.p.A.**

- PARTE SPECIALE “E” - I reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto) ed i Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 quater del Decreto);
- PARTE SPECIALE “F” - I Reati associativi (art. 24 ter del decreto);
- PARTE SPECIALE “G” - Reati ambientali (art. 25-undecies);
- PARTE SPECIALE “H” – Delitti contro l’industria ed il commercio (art. 25-bis.1) e Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto);
- PARTE SPECIALE “I” – Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- PARTE SPECIALE “J” - Principi generali di comportamento applicabili alle altre famiglie di reato<sup>11</sup>.

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

Costituiscono parte integrante del Modello 231 anche le Direttive, Procedure, Narrative, Policy e Manuali indicati nell’Allegato 7, in quanto protocolli di controllo attraverso i quali la Società assicura l’efficacia e l’effettività delle regole e dei principi contenuti nel Modello stesso, oltre che la prevenzione dei rischi ivi identificati.

## 2.6 IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il sistema dei controlli, implementato da Hitachi Rail S.p.A, anche sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi, nonché delle “best practice” in ambito, prevede, con riferimento alle Aree a Rischio ed alle Attività Sensibili individuate:

- *standard di controllo “trasversali”*, riportati nel paragrafo 2.6.1 del presente documento, applicabili a tutte le Aree a Rischio;
- *standard di controllo “specifici”*, riportati nelle singole Parti Speciali, rispetto alle relative Aree a Rischio.

---

<sup>11</sup> Delitti di falsità in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), Delitti contro la personalità individuale, con riferimento al reato di caporalato (art. 25-quinquies); Delitti di impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies), Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)



### 2.6.1 Standard di controllo trasversali

Gli standard di controllo di carattere generale da considerare e applicare con riferimento a tutte le Aree a Rischio sono i seguenti:

- **Sistema delle deleghe e procure**: chiara identificazione, mediante un sistema di deleghe e procure, dei soggetti deputati alla gestione del processo e rappresentanza verso l'esterno;
- **Regolamentazione del processo**: esistenza di specifici protocolli / disposizioni aziendali e procedure formalizzate che forniscono i principi di comportamento e descrivono ruoli, responsabilità, attività, modalità operative e controlli relativi alla gestione del processo;
- **Segregazione dei compiti**: esistenza di separazione all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che la attua ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
- **Ruoli e responsabilità organizzativi**: rispetto dei compiti, ruoli e responsabilità definiti dall'organigramma aziendale e dalla documentazione organizzativa nella gestione del processo;
- **Tracciabilità**: archiviazione di tutta la documentazione connessa alla gestione del processo aziendale, anche al fine di garantirne la tracciabilità;
- sistema di **Reporting verso l'Organismo di Vigilanza** atto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione svolti;
- rilascio di specifica dichiarazione attestante l'assenza di **Conflitti di interesse**, ovvero l'assenza di interessi personali o di un prossimo congiunto, che possano di fatto esporre al rischio di mancanza di imparzialità e indipendenza nello svolgimento delle attività aziendali.

## 2.7 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

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

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

## **2.8 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

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

- almeno un membro esterno, da scegliersi tra i professionisti esperti nelle materie giuridiche ed economiche inerenti le tematiche del D. Lgs. 231/01, in possesso dei requisiti indicati nello "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" (Allegato 6);
- almeno un membro interno nominato in base al ruolo aziendale secondo quanto definito nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza, tra cui il Responsabile della funzione Legale.

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

La nomina, i compiti, le attività, il funzionamento dell'OdV, la durata in carica, la revoca, la sostituzione nonché i requisiti dei suoi membri sono disciplinati dallo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" (Allegato 6), anch'esso approvato dal Consiglio di Amministrazione di HR S.p.A. e parte integrante del Modello.

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

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

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

Le indicazioni delle linee guida di Confindustria specificano le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01, affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, ossia:

### **a) Autonomia e indipendenza**

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

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



**Hitachi Rail S.p.A.**

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

b) Professionalità

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

c) Continuità d'azione

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

La continuità d'azione è garantita attraverso:

- la composizione, che prevede la presenza di almeno un membro interno;
- i flussi informativi ordinari, predisposti anche in maniera dedicata;
- la previsione di incontri periodici in cui esaminare collegialmente le diverse tematiche, anche eventualmente attraverso audizioni con i Responsabili di specifiche aree/attività aziendali.

## **2.9 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

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

In generale l'OdV ha il compito di:

1. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
2. valutare nel tempo l'adeguatezza e l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
3. riportare agli organi competenti circa lo stato di efficacia del Modello;
4. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali;
5. verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al Modello.

Più in particolare, è compito dell'OdV:



**Hitachi Rail S.p.A.**

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

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

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;



- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando quanto previsto dalla regolamentazione interna aziendale per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partner commerciali e revisori nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

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

## **2.10 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI**

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

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

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



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

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- rilevazione di carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- modifiche intervenute nel catalogo dei reati per i quali è prevista la Responsabilità Amministrativa della Società;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti.

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

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

## **2.11 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

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

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il



verificarsi dei reati previsti dal Decreto o comunque di comportamenti non in linea con le regole di condotta definite.

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

Tali flussi possono essere attivati:

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

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

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, a carico di Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori e Business Partner (e dipendenti degli stessi) con cui HR S.p.A. intrattiene rapporti, a qualsiasi titolo, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto; le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti o le segnalazioni preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le violazioni o i comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto;



- i comportamenti non in linea con le disposizioni aziendali;

Con riferimento alle società controllate di diritto straniero, Hitachi Rail S.p.A., in conformità con l'Hitachi Global Compliance Program, ha diffuso il proprio Codice Etico, invitandole ad implementare il Codice di Condotta del Gruppo Hitachi e ad adottare propri Codici Etici in linea con il Codice di HR S.p.A., opportunamente adeguati alle peculiarità locali. Le Società controllate sono responsabili di valutare l'eventuale necessità di integrare i valori e i principi espressamente correlati all'ambito di specifica operatività e all'effettiva esposizione ai rischi.

È inoltre istituito un flusso informativo periodico da parte dei soggetti identificati quali responsabili delle aree a rischio (Allegato 4), tenuti ad informare sistematicamente l'OdV sui contenuti operativi specifici della propria area e sul rispetto dei principi del Modello. I contenuti e le tempistiche di trasmissioni sono regolati in apposito Allegato 5 del Modello, la cui responsabilità di aggiornamento è a carico dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo può, inoltre, chiedere alla Società di Revisione, al Collegio Sindacale, alla Funzione Internal Audit ed al Compliance Officer/Compliance Committee informazioni in merito alle attività da questi svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con tali organi.

Al fine di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di eventuali comportamenti contrari al Modello, alla legge o alla regolamentazione interna, Hitachi Rail S.p.A. ha inoltre adottato la Direttiva 004 "Gestione delle Segnalazioni", che prevede sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza e definisce il processo di gestione delle segnalazioni.

Attraverso le disposizioni previste nella Direttiva 004 ed in coerenza con le indicazioni contenute nella Legge n. 179 del 29 dicembre 2017 in materia di Whistleblowing, HR S.p.A. assicura massima tutela e riservatezza per il segnalante e, nello stesso tempo, protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

In particolare, al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione, nell'ambito dei poteri istruttori assegnati all'OdV, viene assicurata discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella di valutazione e conclusiva, adottando i requisiti di sicurezza previsti per le informazioni ritenute confidenziali e in conformità con le indicazioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in tema di protezione dei dati personali.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione, se



**Hitachi Rail S.p.A.**

noto, e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni di potenziali illeciti verso l'OdV, è stato istituito un "canale informativo dedicato", per i cui riferimenti si veda quanto pubblicato sul sito web della Società.

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



### **3 ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE E PARTECIPATE**

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

L'applicazione dei principi introdotti dal D.Lgs. 231/01 nell'ambito dei gruppi societari pone la delicata questione della possibile estensione, alla holding o ad altre società appartenenti al Gruppo, della responsabilità amministrativa conseguente all'accertamento di un reato commesso nell'ambito di una delle società del Gruppo.

Invero, la circostanza in virtù della quale la commissione di un reato da parte di una società del Gruppo può, in alcuni casi, comportare la propagazione della responsabilità anche in capo ad altre società facenti parte del medesimo Gruppo, pone in evidenza il problema dell'adozione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi all'interno dei gruppi di imprese, onde individuare quali siano le soluzioni organizzative, di gestione e di controllo più idonee per ogni realtà societaria<sup>12</sup>.

Anche le Linee Guida di Confindustria<sup>13</sup> si soffermano sulla adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati-presupposto della responsabilità da reato nel contesto dei gruppi, sottolineando come ogni società del gruppo sia "chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo".

---

<sup>12</sup> Il rischio di propagazione della responsabilità ex D.Lgs. 231/01 nell'ambito dei Gruppi di impresa aumenta nel caso in cui (cd. "interlocking") determinati soggetti ricoprano ruoli decisionali sia nella Società capogruppo che nella entity controllata/collegata in cui il reato si è concretizzato. In particolare, la holding/controlante/collegata potrà essere ritenuta "responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante/collegata;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica".

<sup>13</sup> In ossequio alle linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo del 2014: "l'ordinamento giuridico considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche. Non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del decreto 231".



Per quanto sopra, Hitachi Rail S.p.A. ha deciso di adottare il proprio Modello autonomo di organizzazione, gestione e controllo. Inoltre, la Società, nell'ipotesi in cui controlli società di diritto italiano e nel rispetto dell'autonomia organizzativa, gestionale e operativa delle società controllate, sia direttamente sia indirettamente, richiede alle stesse l'adozione, l'implementazione e l'efficace attuazione di propri Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 e la nomina di un proprio Organismo di Vigilanza.

Inoltre, HR S.p.A. richiede alle proprie società controllate estere l'adozione di Modelli di Compliance coerenti con le indicazioni formulate nel Modello 231 di HR S.p.A. e con l'HGCP, che prevedano anche la definizione di un sistema sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Codice Etico e del Codice di Condotta.

HR S.p.A. delinea all'interno del proprio Codice Etico e Codice di Condotta regole specifiche per la correttezza e la trasparenza nei rapporti con le controllate. In particolare, prevede che l'attività di direzione e coordinamento deve svolgersi attraverso comunicazioni rese in forme ufficiali, così da essere successivamente ricostruibili, se necessario.

Mediante la Policy n. 007 "Governance della Subsidiary di HR", HR S.p.A. ha definito le regole di Governance da adottare da parte delle proprie controllate in coerenza con la regolamentazione definita da HR S.p.A. e del Gruppo Hitachi e in conformità ai contenuti ed alle finalità del Modello 231 per quanto soggetto a condizioni di reciprocità. La medesima Policy, inoltre, istituisce un canale di reporting per la rendicontazione di eventuali segnalazioni ricevute dalla controllata e delle conseguenti azioni poste in essere.

Relativamente alla costituzione di nuove strutture associative con società di Inoltre HR S.p.A. ha istituito un flusso di rendicontazione periodica da parte delle controllate (Direttiva n. 005 "Framework Policy Compliance Program"), finalizzato a monitorare lo stato di attuazione delle attività di compliance delle singole società controllate e dei relativi controlli, nonché l'adozione ed implementazione delle apposite politiche e procedure richieste dal HGCP.

In quanto società di diritto italiano, Hitachi Rail S.p.A. richiede agli altri Partner la loro conformità al D. Lgs. 231/01, anche richiedendo specifiche dichiarazioni in tal senso da parte dei partner medesimi.



## **4 FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO**

### **4.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

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

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

Inoltre, le azioni di diffusione dei principi e delle regole contenute nel Modello, riguardano:

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

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello, anche attraverso una specifica attività formativa, erogata in maniera differenziata ai componenti degli organi statutari e dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle Aree a Rischio.

### **4.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER**

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

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



## **5 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO**

### **5.1 PRINCIPI GENERALI**

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

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

A tal proposito Hitachi Rail S.p.A. ha previsto, nell'apposito documento di cui all'Allegato 1, un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, in caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Codice Etico e nel Modello (Parte Generale, Parti Speciali ed Allegati, ivi compresi tutti i documenti che costituiscono il sistema di regolamentazione interna di HR S.p.A. a presidio dei rischi 231).

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 e dal Codice Etico sono assunte da HR S.p.A. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano aver determinato.

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

### **5.2 CONDOTTE RILEVANTI**

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



**Hitachi Rail S.p.A.**

- 1) la messa in atto di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ex D. Lgs. 231/01 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e/o nel Codice Etico (esempio: violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili; ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato alle informazioni e alla documentazione richiesta dall'OdV e/o dai soggetti preposti al controllo; omissione o violazione delle prescrizioni del Modello finalizzate a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e a prevenire inquinamento o danno ambientale; ecc.);
- 2) la messa in atto di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ex D. Lgs. 231/01 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e/o nel Codice Etico, che:
  - a) esponano HR S.p.A. a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno o più dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
  - b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
  - c) possano determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste nel D. Lgs. 231/01.

Le regole e i comportamenti da adottare da parte dei Destinatari del Modello sono riportate nelle Disposizioni Organizzative, Direttive, Comunicazioni di Servizio, Procedure, Narrative, Policy e Istruzioni, pubblicate sulla intranet aziendale, che costituiscono parte integrante del Modello, e che riportano i comportamenti da seguire, principalmente nell'operatività delle aree "sensibili", considerate a rischio di commissione reato.

All'interno dell'Allegato 7 "*Regolamentazione interna HR S.p.A. a presidio dei rischi 231*", al quale si rinvia, è fornito il dettaglio delle Direttive, Procedure, Narrative, Policy e Manuali posti a presidio di ciascuna delle aree a rischio di commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 previste nelle Parti Speciali del Modello.

Ne deriva quindi che in questo contesto, per "violazione del Modello" deve intendersi anche la mancata osservanza, nell'espletamento delle attività, di una o più procedure aziendali di riferimento e dei relativi presidi di controllo previsti.

Inoltre, in ottemperanza alle disposizioni introdotte con la Legge 179/2017 in materia di Whistleblowing e così come previsto dalla Direttiva 004, qualora dalle verifiche delle Segnalazioni ricevute e processate dall'OdV si riscontri un



comportamento illecito, HR S.p.A. interviene attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati e in linea con il contratto collettivo di lavoro applicabile.

Inoltre, potranno essere oggetto di provvedimento disciplinare le seguenti condotte illecite:

- Commissione di atti di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante;
- Violazione della riservatezza del Segnalante;
- Trasmissione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

### **5.3 SANZIONABILITÀ**

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

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

#### **5.3.1 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E PERSONALE HR S.P.A.**

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

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

Le misure specifiche da adottare nei confronti di Amministratori e Sindaci, Dirigenti, Dipendenti e Somministrati, nonché il relativo procedimento di

comminazione, sono riportati nell'Allegato 1 "Regolamento disciplinare per illeciti ex D.Lgs. 231/01", cui si rinvia.

### 5.3.2 MISURE NEI CONFRONTI DI TERZE PARTI

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

È responsabilità della funzione approvvigionamenti ottenere l'accettazione della controparte in fase di negoziazione, relativamente alle clausole sul rispetto dei principi indicati nel Codice Etico e nel Codice di Condotta del Gruppo Hitachi.

È responsabilità dell'ente gestore del contratto monitorare il rispetto da parte del fornitore dei principi indicati nel Codice Etico e nel Codice di Condotta del Gruppo Hitachi, segnalando tempestivamente eventuali violazioni alla funzione legale e all'Organismo di Vigilanza.

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

## **6 ALLEGATI**

Allegato 1 - Regolamento Disciplinare ex D.Lgs. 231/01

Allegato 2 - Struttura Organizzativa

Allegato 3 - Poteri e Deleghe

Allegato 4 - Mappatura Aree a rischio / Funzioni aziendali di Hitachi Rail S.p.A. e Referenti per il reporting verso l'OdV

Allegato 5 - Flusso Informativo verso OdV

Allegato 6 - Statuto OdV

Allegato 7 - Regolamentazione interna HR S.p.A. a presidio dei rischi ex D.Lgs. 231

Allegato 8 – Reati Presupposto



**Hitachi Rail S.p.A.**