



KNORR-BREMSE

Knorr-Bremse Rail Systems Italia S.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Versione 1.2 del 16.12.2021

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 16.12.2021

SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO**IDENTIFICAZIONE**

TITOLO DEL DOCUMENTO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
-----------------------------	--

REVISIONI

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE
1.0	28/03/2014
1.1	25/06/2020
1.2	16/12/2021



DEFINIZIONI	6
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	6
Parte Generale	8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 dell'8 giugno 2001	9
1.1 IL SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO <i>SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST</i> E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	9
1.2 LE FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI	10
1.3 GLI AUTORI DEL REATO PRESUPPOSTO	11
1.4 L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETÀ	12
1.5 LE SANZIONI PREVISTE DAL D.Lgs. 231/2001	12
1.6 L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO	14
1.7 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	15
2. KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.	16
2.1 IL MODELLO DI GOVERNANCE DI KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.	16
2.2 IL SISTEMA AUTORIZZATIVO DI KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.	17
2.2.1 I PRINCIPI GENERALI A FONDAMENTO DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	17
2.2.2 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.	18
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.	18
3.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	18
3.2 DESTINATARI	20
3.3 PRINCIPI ISPIRATORI ED ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO	20
3.4 LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA REDAZIONE DEL MODELLO	21
3.5 L'ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE	21
3.6 LE INTERVISTE	21
3.7 LE RISULTANZE DELL'ANALISI	22
3.8 REATI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ	22
3.9 I PRINCIPI DI CONTROLLO NELLA REDAZIONE DEI PROTOCOLLI	23
4. IL CODICE ETICO DI KBRSI	24
4.1 ELABORAZIONE ED APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO	24
4.2 FINALITÀ E STRUTTURA DEL CODICE ETICO. I DESTINATARI DEL CODICE ETICO	24
4.3 ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL CODICE ETICO E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.	26
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI KBRSI SRL	30
6.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. COMPOSIZIONE, NOMINA, REVOCA, CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA	30
6.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	32
6.3 ATTIVITÀ DI REPORTING	34
6.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
6.5 SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI	36
6.6 LA LEGGE N. 179/2017 E IL C.D. "WHISTLEBLOWING"	36
7. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	37
8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	38
8.1 DIFFUSIONE DEL CONTENUTO DEL MODELLO	38
8.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE	38
8.3 INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI E AI PARTNER COMMERCIALI	38
8.4 MODELLO E SOCIETÀ DEL GRUPPO	39



Parte Speciale.....	40
1. INTRODUZIONE.....	41
2. PRINCIPI PER LA REDAZIONE DEI PROTOCOLLI E DELLE PROCEDURE DI PREVENZIONE	41
2.1 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	42
2.2 PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE	42
2.3 PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE.....	43
PARTE SPECIALE A. REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 24 e 25 del Decreto) 45	
A.1 PREMessa.....	45
A.2 REATI APPLICABILI	46
A.3 PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ SENSIBILI	48
A.4 ATTIVITÀ STRUMENTALI	49
A.5 CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	49
A.6 PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE.....	50
PARTE SPECIALE B. Processo <i>Information Technology</i> e tutela dei dati personali	61
PARTE SPECIALE C. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI (art. 24-ter del Decreto e art. 10, l. 146/2006).....	61
C.1 REATI APPLICABILI	61
C.2 PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ SENSIBILI	62
C.3 CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	63
C.4 PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE.....	63
PARTE SPECIALE D. REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (art. 25-bis del Decreto)	67
D.1 REATI APPLICABILI	67
D.2 PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ SENSIBILI	67
D.3 CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	67
D.4 PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE.....	68
PARTE SPECIALE E. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (art. 25-bis 1).....	69
E.1 REATI APPLICABILI	69
E.2 PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ SENSIBILI	69
E.3 CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	69
E.4 PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	70
PARTE SPECIALE F. REATI SOCIETARI (art. 25-ter del Decreto)	73
F.1 REATI APPLICABILI	73
F.2 PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ SENSIBILI	74
F.3 CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	75
F.4 PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	76
PARTE SPECIALE G. DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE ALL'ORDINE DEMOCRATICO (art. 25-quarter del Decreto)	83
G.1 PREMessa.....	83
G.2 REATI APPLICABILI	83
G.3 PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ SENSIBILI	83
G.4 CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	83
G.5 PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE.....	84
PARTE SPECIALE H. OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25-septies del Decreto) 85	
H.1 REATI APPLICABILI	85
H.2 PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ SENSIBILI	87



H.3	CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	89	
H.4	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE.....	90	
H.5	ULTERIORI CONTROLLI.....	100	
H.6	ATTIVITÀ DI AUDIT PER LA VERIFICA PERIODICA DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE ...	102	
PARTE SPECIALE I. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI			
PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO (art. 25-octies del Decreto).....			103
I.1	REATI APPLICABILI	103	
I.2	PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ SENSIBILI	103	
I.3	CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	104	
I.4	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	104	
PARTE SPECIALE J. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25-novies del			
Decreto)			107
J.1	REATI APPLICABILI	107	
J.2	PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ SENSIBILI	107	
J.3	CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	107	
J.4	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	108	
PARTE SPECIALE K. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI			
MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (art. 25-decies del Decreto)			109
K.1	REATO APPLICABILE.....	109	
K.2	PROCESSI AZIENDALI ATTIVITÀ SENSIBILI E PREVENZIONE.....	109	
K.3	CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	109	
PARTE SPECIALE L. Processo Environment			109
PARTE SPECIALE M. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (art. 25-			
duodecies del Decreto) e DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE (art. 25-quinquies del			
Decreto)			110
M.1	REATO APPLICABILE.....	110	
M.2	PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ SENSIBILI	111	
M.3	CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	111	
M.4	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE.....	111	
PARTE SPECIALE N. REATI TRIBUTARI (art. 25- quinquiesdecies del Decreto)			115
N.1	REATI APPLICABILI.....	115	
N.2	PROCESSI AZIENDALI ATTIVITÀ SENSIBILI E PREVENZIONE	117	
N.3	CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	118	
N.4	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE.....	119	
APPENDICI			121

DEFINIZIONI

- **Società o KBRSI:** KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L. con sede legale in Campi Bisenzio (FI), Via di San Quirico, n. 199/l.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di Pubblico Servizio.
 - **Pubblico ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
 - **Incaricato di pubblico servizio:** colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al 31 marzo 2008) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *job description, policy*, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio

delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *Risk Self Assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- il Sistema Disciplinare, volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel presente Modello, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti;
- il Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda.

Parte Generale

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 dell'8 giugno 2001

1.1 IL SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l’Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 giugno 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch’essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell’Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o vantaggio dell’Ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (ovvero i soggetti c.d. in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ovvero i soggetti c.d. in posizione subordinata).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un’ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

1.2 LE FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)¹;
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- i reati transazionali (art. 10 - Legge 16 marzo 2006 n.146);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto²);
- i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*, comma 1 lett. s-*bis* del Decreto)³;
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 5-*quarter* del Decreto);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1 del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto)⁴;
- i reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)⁵;
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)⁶;

¹ Si segnala che la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il 31 gennaio 2019, ha riformato l'illecito di cui all'art. 346-bis del c.p. ("traffico di influenze illecite"), inserendolo, contestualmente, nel novero dei reati presupposto di cui all'art. 25 D.Lgs. 231/2001.

² Articolo modificato dall'art. 77 della legge 190/2012 (in vigore dal 28/11/2012) con l'inserimento del comma 1 la lettera s-*bis*: "*s-bis*) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote".

³ La prima fattispecie di reato, introdotta dall'art. 77 della legge 190/2012, è in vigore dal 28/11/2012 ed è stata modificata da ultimo dal D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017; decreto, questo, che ha altresì introdotto la seconda fattispecie.

⁴ La categoria dei Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*) ricomprende il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, c.d. caporalato (art. 603-*bis* c.p.), di recente modificato dalla L. 199/2016, recante "*Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*".

⁵ Articolo aggiornato con L. 186/2014 che ha introdotto nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 il reato di autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).

⁶ Articolo integrato con la Legge del 22/05/2015, n. 68, recante "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*", con le seguenti nuove fattispecie di reato:

- inquinamento ambientale (art. 452-*bis*) e la sua forma aggravata da morte o lesioni (art. 452-*ter*);
- disastro ambientale (art. 452-*quater*);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqies*);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies*);
- impedimento del controllo (art. 452-*septies*);
- omessa bonifica (art. 452-*terdecies*).

L'articolo è stato da ultimo modificato dal D.lgs. n. 21 del 2018, recante "*Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103*".

- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)⁷;
- i reati di xenofobia e razzismo (art. 25-*terdecies* del Decreto)⁸;
- la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*)⁹;
- i Reati tributari (art. 25-*quingiesdecies*)¹⁰;
- il reato di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

Per maggiori dettagli in merito alle categorie di reato presupposto si rimanda al “Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti”.

Per completezza si ricorda che l'articolo 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia applicata, ai sensi del Decreto stesso, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti a esse inerenti.

1.3 GLI AUTORI DEL REATO PRESUPPOSTO

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*” (i c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”, art.5 co. 1° lett. a del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art.5 co. 1° lett. b del Decreto).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 co. 2° del D.Lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse proprio o di terzi.

⁷ L'articolo in questione è stato recentemente novellato dalla Legge n. 161/2017, recante “*Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate*”, che vi ha aggiunto i commi 1-bis e 1-ter, relativi ai delitti di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. n. 286/1998.

⁸ Articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017, recante “*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2017*”.

⁹ Fattispecie di reato introdotta nel catalogo dei reati presupposto ex. D. lgs. 231/2001 dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39.

¹⁰ Fattispecie di reato introdotta nel catalogo dei reati presupposto ex. D. lgs. 231/2001 dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157. In particolare, sono state introdotte le seguenti ipotesi delittuose fraudolenta mediante fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000); Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000); il D.Lgs. n. 75/2020 ha, inter alia, i) modificato il Codice penale e ii) esteso la responsabilità penale-amministrativa delle società ai sensi del Decreto 231/2001 ai seguenti reati: frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo (art. 2, comma 1, Legge n. 898/1986), peculato (art. 314, comma 1, c.p. - con l'esclusione dell'ipotesi di uso momentaneo del bene), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 74/2000), indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000), contrabbando (D.P.R. n. 43/1973), di cui all'art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001.

1.4 L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETÀ

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso. Dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica ex ante, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

1.5 LE SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS. 231/2001

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati, ai sensi dell'articolo 9 del Decreto, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'ente è dunque ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

LE SANZIONI PECUNIARIE

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote,

in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23€ a un massimo di 1.549,37€. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati del primo comma dell'articolo 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

LE SANZIONI INTERDITTIVE

Le sanzioni interdittive, individuate dal 2° comma dell'articolo 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrarre con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'articolo 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni. Si segnala che la legge 3/2019 ha modificato il quinto comma dell'art. 25 D.Lgs. 231/2001, riscrivendo la durata delle sanzioni interdittive irrogabili in caso di commissione dei reati di concussione, induzione a dare o promettere utilità e corruzione. In particolare:

- se i suddetti reati sono stati commessi da un soggetto apicale, la durata è non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni;
- se i suddetti reati sono stati commessi da un soggetto non apicale, la durata è non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni.

Infine, ai sensi del nuovo comma 5-bis dell'art. 25 del D.Lgs. 231/2001, inserito dalla suddetta l. 3/2019, "se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2" (ossia non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni).

Uno degli aspetti più importanti da sottolineare è che esse possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio, quindi accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

LA CONFISCA

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (articolo 19 del Decreto).

LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

1.6 L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Il legislatore riconosce, agli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente. In particolare, l'articolo 6, comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di esonero della responsabilità, qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'Ente, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che la Società debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1° e 2° dell'articolo 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5 lettere a) e b). Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e sub articolo 6 comma 2).

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto, senza incorrere perciò in alcuna sanzione. Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti il presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.7 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.

Knorr-Bremse Rail Systems Italia S.r.l. è una Società del Gruppo Knorr-Bremse costituita il 19 settembre 1989 che ha per oggetto lo svolgimento in Italia delle seguenti attività:

- Progettazione, costruzione, collaudo e messa in servizio di sistemi frenanti per mezzi ferroviari;
- Produzione riparazione ed installazione di apparecchiature meccaniche, elettromeccaniche ed elettroniche di qualsiasi genere e per qualsiasi utilizzazione;
- Ricerca, studio, brevettazione, commercio di brevetti, assistenza tecnica, commercio e rappresentanza di apparecchiature meccaniche, elettromeccaniche ed elettroniche.

Il Gruppo Knorr-Bremse è leader mondiale nella produzione di sistemi frenanti per veicoli ferroviari e commerciali. Come precursore tecnologico Knorr-Bremse promuove da oltre 100 anni in misura rilevante lo sviluppo, la produzione e la vendita di sistemi frenanti moderni per diverse applicazioni nel settore dei veicoli ferroviari e commerciali.

Knorr-Bremse impiega circa 500 persone in Italia, su un totale di tre stabilimenti. KBRSI gestisce uno stabilimento produttivo a Campi Bisenzio (Firenze).

La Società, nello svolgimento della propria attività, risponde con trasparenza e completezza alle esigenze di tutti gli *stakeholders* (dipendenti, dirigenti, soci, fornitori, subappaltatori, clienti, consulenti e Pubblica Amministrazione) e produce ricchezza in modo coerente con la propria *vision* e con i valori di responsabilità, trasparenza, fiducia e rispetto per le persone.

2.1 IL MODELLO DI GOVERNANCE DI KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.

Si definisce *Corporate Governance*, il sistema finalizzato a garantire l'integrità aziendale della Società e a salvaguardarne il patrimonio, preservandone il valore per tutti gli stakeholders (azionisti, dipendenti, fornitori, clienti, sistema finanziario, ambiente sociale ecc.), garantendo trasparenza informativa, correttezza, efficacia ed efficienza nella conduzione delle attività e, quindi, dei processi aziendali. Per KBRSI, si tratta dell'insieme delle regole e delle procedure che governano i processi decisionali, di controllo e di monitoraggio della vita aziendale.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività, KBRSI ha privilegiato il sistema di governance tradizionale. Questo sistema è così articolato:

- **Assemblea dei Soci;**
- **Consiglio di Amministrazione;**
- **Collegio Sindacale;**
- **Società di Revisione.**

Assemblea dei Soci

L'assemblea dei soci è l'organo collegiale deliberativo della Società, organo in cui si forma e in cui si esprime la volontà sociale che poi viene attuata dall'organo amministrativo.

Consiglio di Amministrazione

In base allo Statuto societario, all'Amministratore Unico oppure al Consiglio di Amministrazione spettano le più ampie facoltà per compiere tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione di sorta, essendo ad essi deferito, per il conseguimento dell'oggetto sociale, tutto ciò che dalla legge e dallo Statuto non sia inderogabilmente riservato all'Assemblea dei Soci.

Ai sensi dell'art. 14, comma 2 dello Statuto per la gestione e il coordinamento delle attività e delle funzioni aziendali all'**Amministratore Delegato** risultano assegnati i poteri di firma sociale e la legale rappresentanza della Società, nei limiti e con le modalità indicate nel verbale del 28 marzo 2018 del Consiglio di Amministrazione

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due supplenti, nominati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dello Statuto;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Società di Revisione

La revisione legale dei conti sulla Società è esercitata da una Società di Revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero di Giustizia.

2.2 IL SISTEMA AUTORIZZATIVO DI KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.

2.2.1 I PRINCIPI GENERALI A FONDAMENTO DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Così come richiesto da buona prassi e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di KBRSI è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe. Le procure vengono, invece, rilasciate dal Presidente del CdA della Società o da un membro del CdA a ciò specificatamente autorizzato.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

La Società ha inoltre istituito un flusso informativo nei confronti dell'OdV al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

2.2.2 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.

Come già richiamato nel paragrafo relativo al Modello di *Governance*, Il Consiglio di Amministrazione della Società, da Statuto, detiene tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il conseguimento dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che lo Statuto medesimo e la legge riservano espressamente all'Assemblea dei Soci.

Le deleghe e le procure sono state regolarmente formalizzate attraverso delibere del CdA o atti notarili.

Ciascun atto di delega e conferimento di poteri di firma fornisce le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito dall'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove nel caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.

3.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

KBRSI è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri collaboratori e dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno, strumento idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, KBRSI intende:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante dell'attività aziendale volto a consentire a KBRSI di prevenire o impedire la commissione dei Reati;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente in azienda, di procedure ed

attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle relative Attività Sensibili;

- costituire uno strumento efficace di gestione aziendale, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore dell'azienda stessa.
- fornire adeguata informazione ai dipendenti ed a coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa, in merito a:

(i) le attività che comportano il rischio di commissione dei Reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole Etico/prassi organizzative/procedure aziendali (oltre che alla legge);

(ii) le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società.

- diffondere ed affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte di KBRSI di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne ed, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

A tal fine, il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando misure dirette ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'impresa o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta da KBRSI;
- prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- individuare e descrivere le attività svolte da KBRSI, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

3.2 DESTINATARI

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti (“i **Destinatari**”) come di seguito individuati:

- Il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione in KBRSI o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo delle società medesime;
- tutti coloro che intrattengono con KBRSI un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che collaborano con KBRSI in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, in somministrazione, stagisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto di KBRSI nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti ed i terzisti.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto di KBRSI, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'OdV.

3.3 PRINCIPI ISPIRATORI ED ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

KBRSI ha inteso procedere alla formalizzazione del suo Modello Organizzativo previa esecuzione di un'analisi dell'intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

La predisposizione del Modello ha costituito un'occasione per rafforzare la corporate governance di KBRSI e sensibilizzare le risorse impiegate nelle fasi di elaborazione e di *Risk Self Assessment* rispetto al tema del controllo dei processi aziendali anche in un'ottica di prevenzione attiva dei Reati.

Nella predisposizione del proprio Modello, la Società si è ispirata alle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*”, elaborate da Confindustria, emanate il 7 Marzo 2002 ed aggiornate nel Marzo 2014, con nota illustrativa di Gennaio 2018 relativa a “La disciplina in materia di Whistleblowing”.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione del vertice apicale, dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

3.4 LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

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

3.5 L'ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

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

In particolar modo, sono stati analizzati:

- la storia della Società e del Gruppo;
- il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo aziendale;
- l'organigramma aziendale;
- il sistema di *corporate governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- la realtà operativa, le prassi e le procedure/policy formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

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

3.6 LE INTERVISTE

Insieme all'analisi dei documenti, sono state condotte interviste con i responsabili delle direzioni aziendali e i loro collaboratori, individuati sulla base dell'organigramma aziendale e dei poteri ad essi attribuiti. Le interviste sono state integrate con l'ausilio di questionari di autovalutazione, volti ad esprimere il livello di rischio potenziale e residuo di commissione dei reati previsti dal Decreto e considerati rilevanti per la Società.

Di ciascuna intervista è stato redatto un verbale approvato dal soggetto interessato. Le interviste erano orientate a comprendere, nel dettaglio:

- le caratteristiche dei processi aziendali riferibili a ciascuna area interessata, e l'eventuale rilevanza delle attività, ai fini del Decreto;
- le procedure e controlli presenti nello svolgimento delle attività, utili alla prevenzione dei reati considerati rilevanti per la Società.

I questionari di autovalutazione si proponevano, principalmente, di individuare, a giudizio degli intervistati, l'insieme dei rischi reato a cui la Società è potenzialmente esposta e l'efficacia ed efficienza del sistema di controllo in essere nella prevenzione dei suddetti rischi.

3.7 LE RISULTANZE DELL'ANALISI

L'attività preliminare così svolta (esame della documentazione e le interviste con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, individuati sulla base dell'organigramma e dei poteri ad essi attribuiti, i questionari di autovalutazione) ha consentito alla Società di:

- A. **Individuare le attività sensibili:** per ciascuna tipologia di reato, sono state individuate e descritte le attività in cui è teoricamente possibile la commissione dei Reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01. La possibilità teorica di commissione dei Reati è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell'attività, considerando l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso nel reato) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- B. **Identificare le procedure di controllo già esistenti:** sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i reati considerati, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- C. **Valutare il livello di rischio residuale:** per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio di commissione dei Reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.
- D. **Identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione:** sono state individuate le procedure e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei Reati. Le prassi organizzative attuate dalla Società stabiliscono i metodi e le regole da seguire nello svolgimento delle attività relative ai processi. Specifici controlli preventivi e a scadenza periodica garantiscono la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività.

3.8 REATI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il management coinvolto nell'analisi ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- i reati transazionali (art.10 – Legge 16 marzo 2006 n.146);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto);
- i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*, comma 1 lett s-*bis* del Decreto);
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quarter* del Decreto);
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);

- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- i reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);
- i reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

Per quanto riguarda le categorie di reato:

- Abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1*);
- Xenofobia e razzismo (art. 25-*terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*)

il rischio potenziale di commissione di tali reati è stato ritenuto remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società e, in ogni caso, ragionevolmente coperto:

- dal rispetto dei principi enunciati nella documentazione adottata dalla Società in ambito organizzativo ed etico (Codice etico, procedure e *policies* adottate a livello di Gruppo KB) che vincolano tutti i Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili;
- dalle regole di corporate governance;
- dal sistema di controllo interno;
- dall'insieme di protocolli, procedure e sistemi di controllo predisposti per la prevenzione dei reati ritenuti rilevanti per la Società, ai sensi del Decreto

La scelta della Società di limitare l'analisi ai reati sopra riportati ed adottare per essi gli specifici presidi di controllo di cui al presente Modello, è stata effettuata sulla base di considerazioni che tengono conto:

- della attività principale svolta dalla Società;
- del contesto socio-economico in cui opera la Società;
- dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi;
- dei colloqui con i vertici aziendali e dalle interviste svolte con i responsabili di funzione come individuati nel corso dell'attività di *Control & Risk Self Assessment*.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari, sono tenuti a monitorare l'attività sociale e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione, che richiedano l'aggiornamento del Modello.

3.9 I PRINCIPI DI CONTROLLO NELLA REDAZIONE DEI PROTOCOLLI

Dopo aver individuato le "attività sensibili", come sopra specificato, è stato avviato un processo di coinvolgimento delle strutture competenti allo scopo di procedere alla formalizzazione dei protocolli e delle procedure operative, o all'aggiornamento e coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti principi di controllo e requisiti minimi:

- Coerenza dei poteri, delle responsabilità e dei poteri autorizzativi di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- Principio di separazione delle funzioni, secondo cui “nessuno può gestire in autonomia un intero processo significativo / a rischio”. Più in dettaglio l’autorizzazione all’effettuazione di una operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla;
- Individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, report, verbali, etc.);
- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione.

4. IL CODICE ETICO DI KBRSI

4.1 ELABORAZIONE ED APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO

KBRSI intende operare secondo principi etici diretti ad improntare l’attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la propria crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società ha adottato un Codice Etico, volto a definire una serie di principi di “deontologia aziendale”, che la Società riconosce come propri e dei quali esige l’osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti e collaboratori, nonché di chiunque abbia rapporti con la Società medesima.

Il Codice Etico viene distribuito a tutti i dipendenti e costituisce una guida alle *policy* aziendali ed ai requisiti di legalità che governano le condotte della Società.

4.2 FINALITÀ E STRUTTURA DEL CODICE ETICO. I DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico racchiude i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso.

Tali sono gli Amministratori, i Sindaci e i soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società (di seguito indicati quali Amministratori, Sindaci, Revisore), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti apicali e non (di seguito indicati quali Personale), nonché tutti coloro che, pure esterni alla Società, operano direttamente o indirettamente per KBRSI (ad esempio agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito indicati come Terzi Destinatari).

I Destinatari sopra indicati sono tenuti a osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l’immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell’ambito del territorio italiano, sia quelle relative ai rapporti internazionali.

Nell’ottica di un completo adeguamento a quanto previsto dal Decreto, i principi etici e le regole comportamentali formalizzati all’interno del Codice Etico sono stati sviluppati in specifici Protocolli di controllo 231 che disciplinano, all’interno della Società coinvolte, i principali processi di business.

Pertanto il Codice Etico costituisce un riferimento fondamentale che dipendenti, amministratori, fornitori, consulenti e tutti coloro che hanno relazioni con KBRSI sono chiamati a rispettare scrupolosamente.

Il rispetto del Codice Etico, insieme all'osservanza dei Protocolli di controllo 231, non serve soltanto a diffondere una cultura aziendale sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con KBRSI, preservando l'azienda da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

Per queste ragioni e per garantire la trasparenza delle operazioni e l'adesione ai propri principi etici e comportamentali delle azioni poste in essere, KBRSI vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

A tal proposito, la violazione del Codice e del Modello, oltre a costruire causa di inefficienze e disfunzioni organizzative, può comportare l'applicazione del Sistema Disciplinare previsto nel Modello stesso, indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la violazione possa configurare.

Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice Etico da parte di fornitori, consulenti e terzi che abbiano relazioni con la Società è considerata dall'azienda inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

4.3 ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL CODICE ETICO E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o di regolamento, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate a mezzo e-mail o tramite comunicazione cartacea. L'OdV riceve le segnalazioni concernenti:

- violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico adottati dalla Società;
- condotte e/o comportamenti che possono integrare uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, così come individuati nell'Appendice 3 alla parte generale del Modello;
- altre possibili violazioni e/o non conformità alle procedure/policy aziendali in vigore;
- ogni altra condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato.

In ogni caso, l'OdV assicura che la persona che effettua la segnalazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurandone quindi la riservatezza, salvo che eventuali obblighi di legge impongano diversamente.

Ricevuta la segnalazione della violazione, gli Organi Aziendali indicati nel Sistema Disciplinare si pronunciano in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'OdV, attivando le funzioni aziendali di volta in volta competenti all'effettiva applicazione delle sanzioni.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamenti vigenti, nonché delle disposizioni previste dal Contratto collettivo applicato a tutti i dipendenti della Società ed ai regolamenti aziendali, laddove esistenti e applicabili.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.R.L.

KBRSI condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento stesso sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso e per rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV. Al riguardo, infatti, l'art. 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".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare. Il sistema disciplinare, così come previsto dall'art. 7 comma 1, Legge 300/1970 ("Statuto dei lavoratori"), sarà affisso nella bacheca aziendale.

L'accertamento delle infrazioni può essere avviato anche su impulso dell'OdV qualora, nel corso della propria attività di controllo e vigilanza, abbia rilevato una possibile infrazione del Modello. L'irrogazione delle sanzioni nei confronti di quadri, impiegati e dirigenti è di competenza del management aziendale in linea con le procure conferite.

L'OdV può, inoltre, essere chiamato a svolgere una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della tutela della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali, ivi incluse specifiche indicazioni regolamentari e procedure in materia di sicurezza sul lavoro;
- b) comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello ivi incluse specifiche indicazioni regolamentari e procedure in materia di sicurezza sul lavoro, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali specificamente richiamati a seconda del tipo di contratto di lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza, da parte del personale dipendente, delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Ai sensi della L. 179/2017, riguardante il c.d. "*whistleblowing*", costituiscono illecito disciplinare altresì la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave ovvero la violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, all'irrogazione di una sanzione più grave della multa segue anche la revoca automatica della procura stessa.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- a) incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, il dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure interne, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e morale dell'azienda e dunque una violazione che non abbia rilevanza esterna;
- b) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo inflitto per iscritto il dipendente che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo inflitto verbalmente o che violi, per mera negligenza, le procedure interne, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo inflitto per iscritto
 - per il livello di responsabilità gerarchica o tecnica, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - i) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - ii) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;

- d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 3 giorni, il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
 - commetta gravi violazioni delle procedure e dei protocolli aziendali concernenti i comportamenti da adottare nella gestione delle donazioni o delle erogazioni liberali;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
- e) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento per giusta causa il dipendente che:
- eluda fraudolentemente le procedure e le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti dal Decreto;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non adotta alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL Metalmeccanici e Dirigenti Industria per le singole fattispecie. Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra richiamate, comminate al personale dipendente, dovranno, in sede applicativa, essere commisurati al principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., dovendosi tenere conto per ciascuna fattispecie:

- a) dell'intenzionalità e del grado di reiterazione del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare e delle sue possibili conseguenze anche alla luce delle previsioni del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello;
- c) del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- d) delle mansioni del lavoratore;
- e) della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- f) delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza – da parte dei dirigenti – delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi stabiliti nel Codice Etico, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale o scritto
- b) sospensione dal lavoro;
- c) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, determinano a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

Nei casi di gravi violazioni, la Società può procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza – da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società – delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e dei principi stabiliti nel Codice Etico determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione accertata del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Organo amministrativo e il Collegio Sindacale affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. In caso invece di presunte violazioni da parte dell'intero Organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa direttamente e per iscritto il socio.

In particolare, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazione delle previsioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

Misure nei confronti degli agenti e degli altri soggetti legati alla Società da rapporti contrattuali e commerciali

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico da parte degli agenti e degli altri soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società,

determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la facoltà per KBRSI di risolvere il relativo contratto ex art. 1456 cod. civ., fermo restando il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Misure nei confronti dei consulenti

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico da parte dei professionisti e dei consulenti aventi rapporti contrattuali con la Società, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, il diritto per KBRSI di risolvere il relativo contratto, fermo restando il diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza diretta di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI KBRSI SRL

6.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. COMPOSIZIONE, NOMINA, REVOCA, CAUSE DI INELEGIBILITÀ E DECADENZA

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto se l'organo amministrativo ha, fra l'altro, "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono presupposti indispensabili per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza ("**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**") in composizione collegiale che assicura il rispetto dei seguenti requisiti:

- a) **autonomia** - l'OdV deve avere autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- b) **indipendenza rispetto alla Società** - deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo e deve essere organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome;
- c) **professionalità** - deve essere professionalmente capace ed affidabile, sia per quanto riguarda i singoli membri che lo compongono, sia nella sua globalità. Deve disporre, come organo, delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di espletare al meglio le funzioni affidategli. È opportuno che almeno taluno tra i componenti dell'OdV abbia competenze giuridiche;
- d) **continuità d'azione** - deve svolgere le funzioni assegnategli in via continuativa, seppure non in modo esclusivo;
- e) **onorabilità ed assenza di conflitti di interesse** - non può essere nominato membro dell'OdV e, se del caso, decade dalla carica, il soggetto che sia interdetto, inabilitato o fallito o che sia comunque stato condannato per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene che

comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, mediante delibera, alla nomina ed alla revoca dei membri dell'OdV.

Costituiscono cause di ineleggibilità a o decadenza da membri dell'Organismo di Vigilanza:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di quote o partecipazioni della Società;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che siano titolari, direttamente o indirettamente, di quote o partecipazioni della Società;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere stato condannato o aver patteggiato ai sensi dell'art. 444 c.p.p.: o per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - per avere commesso uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
- essere sottoposto a procedimento penale per alcuno dei fatti di cui al punto precedente o per un reato previsto dal Decreto 231, dal momento in cui viene notificato l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia).

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

I componenti dell'OdV cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

L'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il componente dell'Organismo di Vigilanza e la Società comporta automaticamente la revoca dall'incarico.

I componenti dell'OdV possono essere revocati per giusta causa. A titolo di esempio, non esaustivo, ricorre una giusta causa in caso di:

- a) accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- b) omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- c) violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;

- d) per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'OdV ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'OdV, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

6.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

Ferma restando la responsabilità del Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione, implementazione ed aggiornamento del Modello, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- a) vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale. Si osserva che le attività di controllo sono sempre e comunque demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale¹¹;
- b) verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231;
- c) segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello¹², laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;

¹¹ Cfr. Linee Guida Confindustria: "Si delineano, in particolare, i seguenti livelli di presidio:

- un **1° LIVELLO DI CONTROLLO**, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. È svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate;

- un **2° LIVELLO DI CONTROLLO**, svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;

- per le organizzazioni più strutturate e di dimensioni medio-grandi, un **3° LIVELLO DI CONTROLLO**, effettuato dall'Internal Audit, che fornisce assurance, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il Management".

¹²Le Linee Guida Confindustria precisano che tale attività di aggiornamento si realizza attraverso:

▪ suggerimenti e proposte agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;

follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

- modifiche normative.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione aziendale, fermo restando, però, che il Consiglio di Amministrazione è, in ogni caso, chiamato a svolgere una attività finale di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente viene riconosciuta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza procederà a:

- promuovere la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e comprensione del Modello;
- coordinarsi e collaborare con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali sensibili e/o "a rischio";
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (ad esempio indirizzo di posta elettronica, cassetta postale per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale sensibili e/o "a rischio";
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate;
- segnalare immediatamente all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di uno o più amministratori; nel caso in cui la violazione sia stata commessa dall'intero Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché provveda a promuovere le iniziative necessarie e convocare l'Assemblea dei Soci.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'OdV è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni di sua competenza;
- effettuare investigazioni interne eventualmente in collaborazione con il dipartimento dedicato alla *compliance* del Gruppo KB;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- segnalare alle funzioni e agli organi societari competenti l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività sopra richiamate.

L'OdV, come sopra indicato, deve avere libero accesso a tutta la documentazione in possesso della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e devono astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento del loro incarico.

L'OdV della Società è dotato di appropriata autonomia di spesa, attraverso la previsione di un budget annuale da utilizzare per lo svolgimento delle proprie attività e il ricorso a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario. Le eventuali spese straordinarie saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza della Società si dota di un proprio Regolamento interno, che ne disciplina l'attività.

6.3 ATTIVITÀ DI REPORTING

L'Organismo di Vigilanza si relaziona costantemente con il Consigliere delegato *Finance*. Viene inoltre garantita una comunicazione periodica sia verso il Consiglio di Amministrazione che verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- a) all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello;
- b) immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
- c) periodicamente, con una relazione informativa, su base almeno annuale, avente ad oggetto:
 - le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
 - una sintesi delle segnalazioni ricevute e delle azioni eventualmente intraprese a seguito delle stesse;
 - eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e gli opportuni interventi correttivi o migliorativi;
 - l'individuazione del piano di lavoro per l'anno successivo.

La relazione informativa viene trasmessa, in copia, al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

6.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV deve essere costantemente informato in merito a quanto accade nella Società e in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società stessa ai sensi del Decreto, mediante apposite segnalazioni effettuate dai singoli amministratori, dai dirigenti, dai dipendenti, dai responsabili di funzione e, più in generale, da tutti i Destinatari in merito a violazioni o possibili violazioni del Modello.

In particolare, tutti i Destinatari del Modello devono segnalare senza ritardo:

- a) le violazioni del Codice Etico e delle previsioni del Modello o notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- b) le circostanze che possano comportare un qualsiasi conflitto di interesse;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- d) i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società, suoi dipendenti, dirigenti, membri degli organi sociali o altri Destinatari/collaboratori esterni;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza di eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- f) accessi, ispezioni, notifiche e richieste delle Autorità o delle Forze dell'Ordine;
- g) infortuni sul lavoro;
- h) incidenti o criticità di natura ambientale;
- i) modifiche nel sistema di deleghe e procure e degli organigrammi aziendali;
- j) rapporti o relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- k) segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano per conto o nell'interesse della Società, relative a violazioni o mancata applicazione del Modello o del Codice Etico.

L'obbligo di segnalare le violazioni del Modello all'OdV non si configura come alternativo rispetto agli altri obblighi di segnalazione eventualmente previsti dalla Società o dal Gruppo KB, ma quale obbligo aggiuntivo a completamento dei predetti obblighi.

Si precisa, infine, che l'OdV potrà raccogliere direttamente le informazioni di cui sopra nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV stesso riterrà più opportune (ad es. attraverso la predisposizione di questionari e reportistica ad hoc).

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

Fermo restando il rispetto dei flussi informativi generali di cui sopra, le funzioni aziendali competenti dovranno trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni previste nella procedura Flussi Informativi.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la calendarizzazione delle attività e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, è rimessa a quest'ultimo nell'ambito della disciplina del proprio funzionamento interno.

6.5 SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

Chiunque debba segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve comunicarla all'OdV, informandone il proprio diretto superiore o, qualora si senta a disagio nel coinvolgerlo, riferendola direttamente all'Organismo di Vigilanza.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati, quali un'apposita casella di posta elettronica (kbrsi.organismo.vigilanza@knorr-bremse.com)

Le segnalazioni possono essere anche inviate per posta al seguente indirizzo

Organismo di Vigilanza
c/o KNORR BREMSE RAIL SYSTEMS ITALIA S.r.l.
Via S. Quirico, 199/I 50013 - Campi Bisenzio (FI)

riportando sulla busta la dicitura "RISERVATA".

Eventuali violazioni del Modello da parte del Presidente del CdA, dell'Amministratore Delegato o di un consigliere di amministrazione possono essere rilevate dal CdA stesso, il quale è tenuto a segnalare la violazione al Presidente del Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

La Società tutela i segnalanti in buona fede rispetto a qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV e sono accessibili a tutti i componenti dello stesso per un periodo di 10 anni.

6.6 LA LEGGE N. 179/2017 E IL C.D. "WHISTLEBLOWING"

La legge n. 179/2017 (entrata in vigore il 29 dicembre 2017) ha modificato la disciplina del *whistleblowing* per il settore pubblico e ha apportato alcune modifiche al D. Lgs. 231/2001 mediante l'aggiunta di tre nuovi commi all'art. 6 e l'introduzione di tutele per il dipendente che segnala gli illeciti nel contesto di un ente privato.

In particolare, la novella legislativa ha stabilito che i Modelli Organizzativi debbano prevedere:

- uno o più canali attraverso i quali i soggetti apicali o sottoposti all'altrui direzione e vigilanza possano presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni. Tali canali devono altresì garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- la presenza di un canale alternativo per le segnalazioni che sia idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, sia diretti che indiretti, nei confronti del soggetto segnalante sulla base di motivi che siano collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;

- un sistema disciplinare che comprenda le sanzioni applicabili a chi viola le misure preposte a tutela del segnalante nonché ai soggetti che effettuino segnalazioni che si rivelino infondate, con dolo o colpa grave.

KBRSI ha implementato canali preposti a ricevere la segnalazione di condotte potenzialmente illecite ovvero dei c.d. “incidenti di *compliance*”, prevedendo altresì il divieto di porre in essere qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il canale implementato a tal fine è la piattaforma *Compliance Reporting System* accessibile all’indirizzo:

<https://knorr-bremse.integrityplatform.org>

All’Organismo di Vigilanza deve essere comunicato ogni incidente di *compliance* che possa essere rilevante ai fini della sua attività.

L’Organismo di Vigilanza si impegna a tutelare la riservatezza dell’identità del segnalante nella gestione della segnalazione, avvalendosi anche di funzioni della Società per svolgere le indagini interne che si reputino opportune.

In base alla gravità dell’incidente di *compliance* e delle implicazioni conseguenti, KBRSI applica le misure correttive adeguate, ivi incluse le sanzioni disciplinari opportune.

7. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell’organizzazione o nell’attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l’OdV riceve informazioni e segnalazioni dalla Funzione *Human Resources* in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Presidente del Consiglio di Amministrazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell’Organismo di Vigilanza, riferendone al Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l’aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall’Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l’attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. Il Presidente del CDA provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte

speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

8.1 DIFFUSIONE DEL CONTENUTO DEL MODELLO

Il Modello e il Codice Etico, una volta approvati e/o modificati dal Consiglio di Amministrazione, vengono pubblicati sulla intranet aziendale e di tale pubblicazione è data notizia tramite e-mail a tutti i dipendenti della Società, ai quali è fatto obbligo di rispettarne il contenuto. Lo stesso vale per ogni dipendente neo-assunto. Saranno di volta in volta definite le modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico nei confronti degli ulteriori soggetti tenuti al rispetto dei contenuti gli stessi (fornitori, collaboratori esterni, consulenti e terzi in generale). In ogni caso, il Codice Etico e la parte Generale del Modello, nella versione aggiornata, sono pubblicati sul sito internet aziendale.

8.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

KRBI, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In particolare, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e le prescrizioni del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di divulgazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Tali attività sono gestite in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura del Responsabile della Funzione Risorse Umane, disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e per chiunque sia legittimato a prenderne visione.

8.3 INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI E AI PARTNER COMMERCIALI

Verranno fornite ai collaboratori esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello. Per quanto possibile, i contratti che verranno sottoscritti da KBRSI con i terzi conterranno specifiche clausole contrattuali relative al rispetto degli obblighi e dei principi derivanti dal Modello e dal Codice Etico.



Knorr-Bremse Rail Systems Italia S.r.l.

8.4 MODELLO E SOCIETÀ DEL GRUPPO

Le società italiane del Gruppo Knorr-Bremse adottano in piena autonomia e indipendenza, per le finalità indicate nel Decreto, il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Nella predisposizione del loro Modello, le controllate di KBR SI si ispirano alle linee guida ed ai principi del presente Modello specie nella Parte Generale dello stesso e nella parte relativa al Codice Etico.

Ogni società del Gruppo adotta, sotto la propria responsabilità, il proprio Modello Organizzativo, dopo aver individuato le attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento. Durante il procedimento di individuazione delle attività a rischio e di adozione del proprio Modello, e fino a quando non l'abbiano approvato, le società adottano, comunque, apposite misure di controllo interno per la prevenzione di comportamenti illeciti.