

KONE S.P.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Prima adozione	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 giugno 2012
Revisione n. 1	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2014
Revisione n. 2	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2016
Revisione n. 3	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2019
Revisione n. 4	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2021

INDICE

PREMESSE.....	5
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	5
1.1. Vicende modificative dell'ente.....	7
1.2. Reati commessi all'estero	7
1.3. Procedimento di accertamento dell'illecito	7
1.3. Sanzioni	8
1.4. Sindacato di idoneità	10
2. Definizioni.....	10
CAPITOLO 1 - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI KONE S.P.A.	13
1. KONE S.p.A.....	13
1.1.1. Identità.....	13
1.1.2. Governo societario.....	14
1.1.3. Assetto organizzativo.....	15
1.1.4. Assetto organizzativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	16
CAPITOLO 2 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI KONE S.P.A.	17
2.1. Metodologia seguita per la predisposizione del Modello	17
2.1.1. Identificazione delle aree di rischio.....	18
2.1.2. Rilevazione della situazione esistente (<i>as-is</i>)	19
2.1.3. <i>Gap analysis</i> e piano di azione (<i>action plan</i>)	19
2.1.4. Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo	20
2.2. Adozione del Modello e sua attuazione.....	20
2.2.1. In generale	20
2.2.2. Modifiche e integrazioni del Modello	21
2.3. Contenuto, struttura e funzione	21
2.4. Verifiche periodiche e aggiornamento	23
2.5. Rapporti con il Codice Etico	24
2.6. Whistleblowing.....	24
CAPITOLO 3 - ORGANISMO DI VIGILANZA DI KONE S.P.A.....	26
3.1. Organismo di KONE S.p.A.	26
3.2. Funzioni e poteri	27
3.3. Nomina	29
3.4. Requisiti e decadenza	29
3.5. Rinuncia e sostituzione.....	31
3.6. Indipendenza e revoca	31
3.7. Conflitti di interesse e concorrenza	32
3.8. Remunerazione e rimborsi spese	32
3.9. Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni.....	32
3.10. Obblighi di informazione all'Organismo di KONE	33
3.10.1. Obblighi generali	33
3.10.2. Obblighi specifici	33
3.10.3. Canali Informativi verso l'Organismo di Vigilanza	34
3.10.4. Linee di riporto.....	34
3.10.5. Verifiche.....	35

3.10.6. Indipendenza	35
CAPITOLO 4 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	37
4.1. Selezione e formazione del personale	37
4.1.1. Sistema di formazione	37
4.1.2. Programma di formazione.....	38
4.2. Selezione e formazione di Consulenti e Partner.....	39
4.3. Altri destinatari.....	40
CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE.....	41
5.1. Principi alla base del sistema disciplinare	41
5.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	42
5.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori e sindaci.....	43
5.4. Sanzioni nei confronti di fornitori e partner commerciali	44
5.5. Sanzioni nei confronti di collaboratori e lavoratori autonomi	44
5.6. Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	45
5.7. Risarcimento del danno	45
ALLEGATO 1 – ORGANI SOCIALI E ORGANIGRAMMA	46
ALLEGATO 2 - ORGANIGRAMMA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	47
ALLEGATO 3 - CODICE ETICO.....	48

PREMESSE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche “Decreto” o “D. Lgs. 231/2001”) reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa derivante dalla commissione di reato in capo agli enti dotati di personalità giuridica, alle società e alle associazioni (nonostante queste ultime siano sfornite di personalità giuridica).

Con il Decreto è stata data attuazione a principi e previsioni contenute in Convenzioni internazionali cui l’Italia ha aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee;
- la Convenzione, anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti i funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali;
- la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea Generale in data 15 novembre 2000 e 31 maggio 2001, cui è stata data ratifica con la Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante appunto “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*”.

A fronte della commissione da parte di amministratori e/o dipendenti di reati a vantaggio della società, il Decreto determina un’estensione della responsabilità derivante dalla commissione degli illeciti penali indicati nello stesso, poiché la sanzione viene applicata al patrimonio degli enti e si ripercuote quindi anche gli interessi economici dei Soci.

Si tratta di una significativa innovazione, dal momento che, sino all’entrata in vigore del Decreto, le Società non subivano conseguenze in caso di commissione di reati in forza del principio di personalità della responsabilità penale, con la conseguenza che esse rimanevano indenni da profili di responsabilità penale.

A far data dall’entrata in vigore del Decreto, le persone giuridiche e i soci della stessa non potevano più essere considerati estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti e, di conseguenza, hanno tutto l’interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sull’operato dei soggetti menzionati, così da escludere o limitare la responsabilità penale della società.

In particolare, ai sensi dell’art. 5, comma 1 del Decreto, l’ente può essere chiamato a rispondere nel caso in cui il reato sia stato commesso (o vi sia stato tentativo di commissione) per perseguirne l’interesse o il vantaggio da un soggetto che:

- a) riveste una posizione apicale, svolgendo quindi funzioni di rappresentanza, amministrazione

o gestione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale rispetto alla struttura dell'ente;

b) è sottoposto alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto a) che precede.

In tal caso, la responsabilità dell'ente viene riconosciuta unicamente se viene accertato che la commissione del reato è stata resa possibile da insufficiente o omessa osservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali della società.

Ciò posto, l'art. 7, comma 2 del D. Lgs. 231/2001 prevede che la violazione dei predetti obblighi di direzione e vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il comma 2 dell'art. 5 esclude la responsabilità dell'ente nel diverso caso in cui i soggetti indicati ai punti a) e b) che precedono hanno operato nell'esclusivo interesse proprio o di soggetti terzi.

È quindi opportuno che l'ente si doti di un'articolata regolamentazione, volta a disciplinare le proprie attività nel rispetto della normativa applicabile a queste ultime e a prevenire e controllare la commissione di reati e le violazioni del Modello.

Ciò posto, va comunque precisato che la commissione di un illecito penale determina il sorgere della responsabilità della Società solo al ricorrere dei seguenti nessi di collegamento:

- collegamento funzionale tra l'autore del reato e l'ente: l'ente risponde solo per gli illeciti commessi da persone che, di fatto o di diritto, hanno funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità autonoma ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei suddetti soggetti apicali;
- relazione strumentale tra il reato e l'attività dell'ente: il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della società, con la conseguenza che la responsabilità è esclusa quando il reato è invece finalizzato a realizzare l'interesse esclusivo dell'autore o di terzi.

Inoltre, con il D. Lgs. 231/2001 il legislatore italiano non intendeva solo introdurre un sistema sanzionatorio in caso di commissione di reati, ma anche una serie di circostanze esimenti della responsabilità amministrativa dell'ente in caso di commissione di reato.

Si richiama in tal senso l'art. 6, comma 1 del Decreto, secondo cui l'ente non risponde se:

- a) prima dell'eventuale commissione del reato, l'organo dirigente della Società ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Per completezza, va precisato che l'adozione/attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo successivamente alla commissione di reato può determinare una riduzione della sanzione pecuniaria e/o mancata irrogazione delle sanzioni interdittive (artt. 12 e 17 del Decreto);
- b) la società ha istituito un Organismo con autonomi poteri di controllo al quale è affidato il compito di vigilare sul corretto funzionamento del Modello e sull'adeguato aggiornamento dello stesso;
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello e i presidi ivi previsti;
- d) non c'è stata carenza di vigilanza da parte dell'Organo di controllo.

1.1. Vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente nel caso in cui intervengano vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione (art. 28), fusione (art. 29), scissione (art. 30) e cessione di azienda (art. 33).

Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.2. Reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati (rilevanti ai sensi del Decreto stesso) commessi all'estero.

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ricorrono le condizioni di cui agli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.

1.3. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale, come espressamente stabilito dall'art. 36 del D. Lgs. 231/2001.

Il successivo art. 38 del D. Lgs. 231/2001 prevede che il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente, con ciò ispirandosi il legislatore a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale.

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, che disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'art. 39 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo e, se il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore.

1.3. Sanzioni

L'art. 9 del Decreto prevede due diverse tipologie di sanzione:

- **sanzioni di tipo pecuniario**, calcolate per quote (in numero mai inferiore a cento e mai superiore a mille), il cui valore va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.
Il numero di quote viene determinato in base della gravità dell'illecito commesso e ad altri elementi rilevanti nel caso specifico e alle singole quote viene assegnato un valore economico compreso nell'intervallo normativamente previsto e parametrato alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
- **sanzioni di tipo interdittivo**, quali:
 - a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività, in via temporanea o definitiva;
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) il divieto di pubblicità;
 - e) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi.

La **sanzione pecuniaria** viene sempre applicata in caso di illecito amministrativo dipendente da reato ai sensi dell'art. 10, comma 1 del Decreto.

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono fissati nell'art. 11 del Decreto e sono di due tipi:

- **criterio oggettivo**, basato sulla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;
- **criterio soggettivo**, che prende in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, tali da incidere sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è inoltre soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo, secondo quanto previsto dall'art. 12 del Decreto.

Le **sanzioni interdittive**, accessorie a quella pecuniaria, vengono applicate in relazione a reati per cui sono espressamente previste e al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 13 del Decreto:

- l'ente 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Per quanto attiene alle sanzioni interdittive, i criteri di scelta per la determinazione del tipo e della durata sono quelli già previsti per la sanzione pecuniaria e, con riferimento alla loro idoneità a prevenire illeciti ulteriori, hanno valenza preventiva, oltre che punitiva (sul punto si rimanda a quanto previsto dall'art. 14 del Decreto).

L'art. 15 prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività, il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva astrattamente applicabile quando:

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

Da ultimo, degno di nota è l'art. 17 del Decreto, che, ferma la comminazione delle sanzioni pecuniarie, dispone l'esclusione di quelle interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ricorrano le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente 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;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Si segnala da ultimo che, ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto), nell'anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato, vengono iscritti per estratto i provvedimenti giudiziari definitivi che applicano agli enti le sanzioni amministrative di cui al D. Lgs. 231/2001.

Ai sensi del successivo art. 11 del predetto D.P.R. n. 313/2002, le iscrizioni nell'anagrafe delle sanzioni amministrative sono eliminate trascorsi cinque anni dal giorno in cui è stata eseguita la sanzione pecuniaria, o trascorsi dieci anni dal giorno in cui è cessata l'esecuzione di qualunque altra diversa sanzione, se negli stessi periodi non è stato commesso un ulteriore illecito amministrativo.

1.4. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito, per valutare la congruenza, l'efficacia e l'effettività del Modello di organizzazione e gestione adottato.

In altre parole, va giudicato idoneo a prevenire i reati il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, può essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2. Definizioni

Nell'ambito del presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

- **Aree e Attività Sensibili:** si tratta delle Aree e Attività Sensibili al rischio di commissione dei reati, così come rilevate nell'ambito della mappatura dei rischi svolta dalla Società ai fini della redazione del presente Modello;
- **Codice Etico:** codice etico adottato da KONE, unitamente agli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati;
- **Clienti:** soggetti, diversi dalle Società del Gruppo, che hanno stipulato con KONE un contratto per l'appalto di opere o lavori in cui KONE è appaltatore o per la fornitura ad essi di beni o servizi da parte di KONE;
- **Collaboratori:** soggetti che intrattengono con KONE rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento, lavoro occasionale) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale di KONE ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- **Consulenti:** consulenti esterni incaricati di assistere KONE nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale, che operano in forza di mandato, incarico o altro rapporto di collaborazione e/o di esternalizzazione comunque denominato;
- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 o D. Lgs. 81/2008:** decreto che dà attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della

sicurezza nei luoghi di lavoro;

- **Destinatari:** soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Responsabili, i Collaboratori e gli Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Consulenti e i Partner;
- **Dipendenti:** soggetti che intrattengono con KONE un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti e i Responsabili delle funzioni aziendali), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla legge 23 febbraio 2003, n. 30);
- **Esponenti Aziendali:** come di volta in volta in carica, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nonché i membri degli altri organi sociali di KONE eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali e qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di KONE, ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Ai fini del predetto decreto legislativo, si considera soggetto in posizione apicale:

- colui che riveste funzioni di rappresentanza della Società (per esempio, il Presidente della Società), nonché di amministrazione o direzione della Società (per esempio, gli Amministratori e i Direttori Generali) ovvero di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- in materia di salute e sicurezza sul lavoro, colui che riveste poteri di direzione dell'ente (ad esempio, il datore di lavoro e/o il delegato funzionale ex art. 16 del d.lgs. 81/2008).

Resta inteso che le funzioni di cui sopra possono essere svolte anche presso una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (per esempio, il direttore di uno stabilimento munito di autonomi poteri di direzione);

- **Gruppo:** il gruppo di cui fa parte la Società, sottoposto al controllo di KONE;
- **Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV:** organismo di vigilanza di KONE dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al D. Lgs. 231/2001, come definito ai sensi del Capitolo 3 della presente Parte Generale del Modello;
- **Modello Organizzativo o Modello:** modello di organizzazione, gestione e controllo della Società ed in particolare il presente documento con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati;
- **Partner:** soggetti terzi che sono parte di rapporti contrattuali di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) con KONE. A titolo esemplificativo, si citano fornitori (anche in forza di contratti di *outsourcing*), subappaltatori, sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con KONE, consorzi di ogni genere di cui sia parte KONE, società comuni in cui KONE sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 c.c. (nonché i soci di KONE in tali società comuni) o altri soggetti espressamente individuati come partner

commerciali da KONE in una o più operazioni.

In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l'applicazione, l'Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di volta in volta nella categoria dei Partner, anche mediante redazione di apposito elenco, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società;

- **Piano di attività dell'OdV:** è il Piano predisposto annualmente dall'OdV, in cui vengono definiti i contenuti delle verifiche periodiche dell'OdV e le relative tempistiche, con riferimento agli ambiti in cui è tenuto ad operare;
- **Pubblica Amministrazione o P.A.:** si intende il complesso di autorità, organi e agenti cui l'ordinamento giuridico affida la cura degli interessi pubblici. Essi si identificano con:
 - le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie ed internazionali, intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire con strumenti giuridici il soddisfacimento degli interessi della collettività. Tale funzione pubblica qualifica l'attività svolta anche dai membri della Commissione dell'Unione Europea, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti dell'Unione Europea;
 - i pubblici ufficiali, ossia coloro che esercitano una funzione legislativa (produzione di norme di rango primario), giudiziaria (esercizio del potere giurisdizionale), amministrativa (caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione ovvero dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi) ai sensi dell'art. 357 del Codice penale (di seguito anche "c.p.");
 - gli incaricati di pubblico servizio, ossia coloro che prestano un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, secondo quanto previsto dall'art. 358 c.p.;
- **Responsabili:** ciascun responsabile di una o più area sensibile, divisione o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale della Società, in conformità all'organigramma di KONE come di volta in volta vigente;
- **Reati:** fattispecie di reato/delitti previste tempo per tempo dal Decreto, con le integrazioni e le modifiche stabilite dal legislatore.

CAPITOLO 1 - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI KONE S.P.A.

1. KONE S.p.A.

1.1.1. Identità

KONE S.p.A. (di seguito anche “**KONE**” o “**Società**”) è una delle società del Gruppo KONE, che opera a livello mondiale nella progettazione, produzione e manutenzione di ascensori, scale e tappeti mobili nonché nei servizi relativi alle porte automatiche per edifici.

KONE S.p.A. ha per oggetto sociale la progettazione, la costruzione, la vendita, il commercio, l'installazione e la manutenzione di impianti elevatori di qualsiasi tipo, scale e tappeti mobili, cancelli, porte automatiche e tagliafuoco, prodotti accessori o complementari agli stessi, nonché la compravendita, la costruzione e la gestione di fabbricati destinati all'esercizio di detta industria.

La Società può compiere tutte le attività industriali, commerciali e immobiliari, ritenute necessarie o utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale e, purché tali attività non assumano il carattere della prevalenza, non siano svolte nei confronti del pubblico e siano funzionalmente connesse al raggiungimento dello scopo sociale, può inoltre:

- acquistare e vendere in Italia ed all'estero partecipazioni ed interessenze in società ed enti aventi oggetto affine, analogo o comunque connesso al proprio;
- prestare fidejussioni ed in genere garanzie reali o personali a favore di terzi;
- organizzare il coordinamento patrimoniale, finanziario e tecnico delle società ed enti nei quali partecipa, provvedendo eventualmente al loro finanziamento, direttamente o indirettamente;
- acquistare e vendere diritti su beni immateriali, procedimenti tecnici e tecnologici, nonché assumere e cedere licenze in base agli stessi;
- acquistare, vendere, permutare, costruire, locare, dare in comodato e gestire in proprio beni immobili.

In relazione a quanto sopra, la Società può compiere direttamente o indirettamente tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, industriali, commerciali e finanziarie (inclusa la locazione finanziaria e contratti analoghi, esclusa qualsiasi operazione di commercializzazione titoli) che, a giudizio dell'organo amministrativo, abbiano attinenza con l'oggetto sociale e possano comunque facilitarne il raggiungimento.

Sempre per il conseguimento dell'oggetto sociale, la Società occasionalmente può effettuare la raccolta del risparmio tramite conseguimento di finanziamenti, con obbligo di rimborso da parte dei soci in ottemperanza alle disposizioni del Comitato interministeriale per il credito e il risparmio assunte con deliberazione del 3 marzo 1994 e comunque in ogni caso nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

In ogni caso, nessun caso la raccolta del risparmio può avvenire tra il pubblico.

La sede di KONE S.p.A. si trova in Italia, a Pero (Milano), nell'ambito di un sito condiviso con altre società del Gruppo.

KONE impiega alla data odierna circa 1.250 circa dipendenti.

1.1.2. Governo societario

KONE ha adottato il sistema di *governance* societario tradizionale costituito da un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale.

Ai sensi dello Statuto, l'amministrazione della Società è affidata a un Consiglio di Amministrazione, composto da un minimo di tre a un massimo di cinque membri, anche non soci, che rimangono in carica fino a tre esercizi e sono rieleggibili.

Qualora per dimissioni o per qualunque altra causa venisse a cessare più della metà degli amministratori in carica, l'intero Consiglio di Amministrazione si intende decaduto in via anticipata con effetto dalla data dell'Assemblea che dovrà provvedere alla sua ricostituzione.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea, elegge fra i suoi membri il Presidente e potrà nominare un Vicepresidente.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un segretario permanente anche fra persone estranee al Consiglio stesso.

Il Consiglio di Amministrazione si raduna, sia nella sede sociale sia altrove, anche all'estero (in Finlandia, Belgio e Francia) quando:

- la natura e l'urgenza della deliberazione sono tali da dover essere sottoposte all'organo;
- il Presidente lo ritiene necessario;
- almeno due dei suoi membri o il Presidente del Collegio Sindacale propone domanda scritta in tal senso.

Il Consiglio di Amministrazione è convocato con qualsiasi mezzo idoneo a fornire la prova dell'avvenuto ricevimento della convocazione almeno cinque giorni prima rispetto a quello fissato per la riunione o, in caso di urgenza, almeno due giorni prima.

L'avviso di convocazione, trasmesso a ciascun amministratore e a ciascun sindaco effettivo, deve contenere il giorno, il luogo e l'ora dell'adunanza e l'elenco delle materie trattate. Quando il Consiglio viene convocato d'urgenza via e-mail, il Presidente o l'Amministratore Delegato verifica che tutti i consiglieri abbiano ricevuto l'avviso.

Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza effettiva della maggioranza dei suoi membri in carica. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti dei presenti, in caso di parità, la proposta si ha per respinta.

Le deliberazioni del Consiglio sono constatate da processo verbale firmato dal Presidente e dal segretario.

Il Consiglio di Amministrazione:

- è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società senza eccezioni di sorta, con la sola esclusione di quelle deliberazioni che la legge in modo tassativo riserva all'Assemblea dei soci;

- ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, ivi incluso, a titolo esemplificativo, l'assunzione delle deliberazioni concernenti: la fusione, nel caso previsto dall'art. 2505-bis c.c., l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie, la riduzione del capitale in caso di recesso del socio, gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2381 c.c., può delegare le proprie attribuzioni ad uno o più amministratori ovvero a un comitato esecutivo composto da uno o più dei suoi membri, determinando i limiti della delega.

La rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio, in qualsiasi sede o grado di giurisdizione, compresi i giudizi di revocazione e cassazione, spetta in via alternativa:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- al Vicepresidente, in caso di assenza o impedimento del Presidente;
- al o agli amministratori delegati e al o ai procuratori nei limiti dei poteri loro delegati o conferiti.

L'Assemblea provvede a norma di legge ogni triennio alla nomina di tre sindaci effettivi e due supplenti e alla designazione del Presidente del Collegio Sindacale, organo che dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico.

La revisione legale dei conti sulla Società è esercitata da un revisore legale dei conti o da una società di revisione legale iscritti nell'apposito registro.

In alternativa, quando ne ricorrano i presupposti di legge, l'Assemblea può deliberare che la revisione legale dei conti venga esercitata dal Collegio Sindacale.

Il soggetto incaricato della revisione legale dei conti dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico.

1.1.3. Assetto organizzativo

Attualmente la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione ed è altresì dotata di un Collegio Sindacale (composto in conformità alla legge), mentre il controllo contabile è affidato alla società di revisione, il tutto così come meglio indicato in allegato alla presente Parte Generale (**Allegato 1**).

Al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno organo nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (cd. organigramma).

Nell'organigramma sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree.

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato, nonché diffuso all'interno della Società (a mezzo intranet e con comunicazioni individuali) a cura della funzione risorse umane.

L'attuale organigramma della Società è allegato alla presente Parte Generale (**Allegato 1**).

1.1.4. Assetto organizzativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La Società ha definito un organigramma specifico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dotandosi di una propria struttura organizzativa con specifici compiti e responsabilità, definiti formalmente in coerenza con:

- lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda,
- le previsioni di cui al D. Lgs. 231/2001 e al D. Lgs. 81/2008 con ciò dando attuazione all'approccio del legislatore orientato a dare rilevanza tanto alla disciplina sulla responsabilità degli enti dettata nel primo quanto a quella prevenzionistica di cui al secondo.

In questo contesto, la Società ha previsto una propria articolazione di funzioni tesa ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti per il tramite della cooperazione di più soggetti che, sulla base della valorizzazione delle competenze necessariamente differenziate, si dividono e ripartiscono i compiti secondo le previsioni dell'art. 30, comma 3 del D.lgs. 81/2008.

Data l'importanza che assume nell'operatività della Società, l'organigramma in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è costantemente verificato ed aggiornato, nonché diffuso all'interno della Società (a mezzo intranet e con comunicazioni individuali) a cura della funzione Risorse Umane.

L'attuale assetto organizzativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è strutturato secondo lo schema dell'organigramma allegato alla presente Parte Generale (**Allegato 2**).

CAPITOLO 2 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI KONE S.P.A.

In attuazione degli artt. 6 e 7 del Decreto, KONE ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire e gestire adeguatamente il rischio di commissione di reati di cui al Decreto e alle leggi collegate da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti.

L'adozione di un Modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto, rappresenta:

- motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato a condizione che ricorrano le condizioni previste dall'art. 6, comma 1 del Decreto;
- atto di responsabilità sociale di KONE, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti, dai soci, ai manager, sino ai dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati all'attività dell'impresa.

La presenza di un sistema di organizzazione e controllo, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici:

- migliora gli *standard* di comportamento adottati dalla Società e determina l'accrescimento della fiducia e della credibilità rispetto a soggetti terzi;
- assolve a una funzione normativa, regolando comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

In tale contesto, KONE ha avviato una serie di attività volte a rendere il proprio Modello conforme ai requisiti previsti dal Decreto e dal contesto normativo e regolamentare di riferimento, nonché ai principi già radicati nella propria cultura di *governance* e alle indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative.

In particolare, vista la rilevanza che tale materia riveste nell'ambito dell'operatività di KONE e in virtù dell'attività dalla stessa svolta, assumono particolare rilevanza le procedure, i protocolli e le certificazioni (che costituiscono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, di seguito anche "SGSSL") di cui la Società si è dotata per garantire la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e prevenire la realizzazione dei reati di cui all'art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/2001, in ottemperanza alla normativa tempo per tempo vigente.

Unitamente a quanto sopra indicato, KONE ha altresì adottato una serie di regole volte a disciplinare il proprio operato e alcuni principi cui deve uniformarsi l'agire di tutti coloro che operano nel suo interesse.

Si rimanda sul punto a quanto previsto nel Codice Etico (**Allegato 3**).

2.1. Metodologia seguita per la predisposizione del Modello

Il Decreto individua le esigenze a cui debbono rispondere i Modelli di organizzazione,

gestione e controllo in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati e cioè:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, esso stabilisce che il Modello può essere efficacemente attuato solo a fronte di:

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

Alla luce delle disposizioni legislative, KONE ha quindi posto in essere una serie di attività per elaborare e redigere il proprio Modello, che possono essere distinte in quattro fasi:

- **fase 1:** identificazione delle aree di rischio;
- **fase 2:** rilevazione della situazione esistente (*as-is*);
- **fase 3:** gap analysis e piano di azione (*action plan*);
- **fase 4:** disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase.

2.1.1. Identificazione delle aree di rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica prevede che uno dei requisiti del Modello sia l'individuazione delle “attività nel cui ambito possono essere commessi i reati” rilevanti ai sensi del Decreto stesso.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti sensibili (di seguito anche “**attività sensibili**”).

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase 1:

- individuazione delle attività e/o dei processi sensibili e delle possibili modalità di commissione dei reati di cui al Decreto;
- identificazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con

una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, anche “**Key officer**” o “**Responsabili**”).

In questa fase, è stata svolta un’analisi, prevalentemente documentale, sulla struttura societaria ed organizzativa di KONE (organigrammi, deleghe funzionali, procedure operative).

La raccolta della documentazione rilevante e l’analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l’individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

2.1.2. Rilevazione della situazione esistente (*as-is*)

Obiettivo della fase 2 è stata l’analisi delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare *focus* sui controlli già in essere.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di violazioni rilevanti ai sensi del Decreto.

Tale attività si è svolta attraverso una serie di interviste ai *key officer*, durante le quali sono state raccolte informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari/attività svolte;
- le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti.

In particolare, i parametri considerati sono stati:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- esistenza di un sistema di segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

2.1.3. Gap analysis e piano di azione (*action plan*)

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il sistema dei controlli esistente a presidio dei rischi riscontrati nelle precedenti fasi di analisi alla luce del Decreto e dell’art. 30 del D. Lgs. 81/2008, KONE ha eseguito un’analisi comparativa (la c.d. “*gap analysis*”) tra il modello organizzativo e di controllo esistente (“*as-is*”) e il modello astratto di riferimento valutato alla luce della normativa di cui sopra.

La *gap analysis* ha consentito di enucleare le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente, con la conseguenza che, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi per delineare un efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.1.4. Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo

La realizzazione della fase 4 è stata la sintesi delle risultanze delle analisi precedentemente svolte, realizzata anche sulla base di:

- scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società;
- previsioni di legge contenute nel D. Lgs. 231/2001;
- adempimenti dovuti in ottemperanza al D. Lgs. 81/2008 (segnatamente art. 30 dello stesso);
- le “*Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*” pubblicate nel mese di giugno 2021;
- i “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*”, pubblicati in data 19 febbraio 2019 dal CNDCEC, in collaborazione con ABI, Confindustria e Consiglio Nazionale Forense;
- le Linee guida ANIE (per le specificità delle aziende dei settori da essa rappresentati) e quelle a oggi pubblicate dalle principali associazioni di categoria.

2.2. Adozione del Modello e sua attuazione

2.2.1. In generale

Il presente Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, viene adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di KONE, in conformità all’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto ai fini dell’insorgere della responsabilità amministrativa degli enti.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, KONE provvede all’attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

2.2.2. Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di KONE.

È peraltro riconosciuta al Presidente e/o all'Amministratore Delegato di KONE la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

Il presente Modello prevede inoltre in alcune sue parti la competenza del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato di KONE, in altre la competenza dell'Organismo di Vigilanza a proporre modifiche o integrazioni di carattere specifico.

2.3. Contenuto, struttura e funzione

Il Modello prevede:

- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commesse le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- la previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili e strumentali individuate;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- la vigenza di un Codice Etico contenente i principi fondamentali a cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile e il Modello stesso;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- la definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dello stesso;
- un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e strumentali e sui relativi protocolli di controllo;
- un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- un piano di formazione e comunicazione relativo al Modello al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al fine di assicurare l'idoneità del Modello a prevenire le violazioni rilevanti ai fini del Decreto, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee guida elaborate da

precedenti esperienze estere e ispiratrici anche del legislatore italiano:

- l'organizzazione deve stabilire *standard* e procedure di controllo rivolte a tutti i destinatari del Modello, che siano ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali;
- ad uno o più soggetti che sono parte dell'organizzazione deve essere assegnata la responsabilità di vigilare affinché l'attività aziendale sia conforme agli standard e procedure definiti;
- l'organizzazione deve esercitare sufficiente attenzione e non deve delegare rilevanti poteri discrezionali a persone di cui conosceva o avrebbe potuto conoscere, mediante l'esercizio della ordinaria diligenza, la propensione a svolgere attività illegali;
- l'organizzazione deve intraprendere iniziative concrete per comunicare in maniera efficace gli standard e le procedure a tutti i destinatari del Modello, prevedendo ad esempio la partecipazione a programmi di formazione o distribuendo pubblicazioni che spiegano in termini pratici cosa è richiesto;
- l'organizzazione deve adottare misure ragionevoli per ottenere l'effettiva aderenza agli standard, utilizzando sistemi di monitoraggio e di auditing adatti a individuare condotte illecite e applicando un sistema di *whistleblowing* che presenti le caratteristiche previste sia dal D. Lgs. 231/01 sia dalla Legge n. 179 del 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" (di seguito anche "**L. 179/2017**");
- gli standard devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, fermo restando che la congruità della punizione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato;
- dopo avere scoperto una violazione, l'organizzazione deve intraprendere ogni iniziativa necessaria a rispondere adeguatamente alla violazione e a prevenire l'avverarsi di violazioni similari in futuro, ivi compresa qualunque necessaria modifica al modello, allo scopo di prevenire future violazioni.

Il Modello risulta costituito da:

- (i) Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso;
- (ii) Parte Speciale relativa alle tipologie di reato rilevanti ai fini del Decreto che la Società ha valutato di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- (iii) Sistema Sanzionatorio in cui sono indicate le sanzioni e le modalità di irrogazione delle stesse in caso di violazione o inosservanza di obblighi, doveri e/o procedure previste dal presente Modello, così da garantire la più efficace e piena osservanza del Modello, delle procedure e dei principi di condotta

Il Modello identifica le attività sensibili e strumentali in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei reati ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e

controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

L'efficacia del Modello risulta maggiore se alla sua adozione si accompagna anche una capillare attività di sensibilizzazione dei Destinatari e la predisposizione di un sistema di monitoraggio e controllo costanti, funzionale ad un intervento immediato in caso di rischio di commissione di reati.

Parte integrante del sistema dei controlli delineati nel Modello è anche il Codice Etico, i cui principi costituiscono anch'essi un significativo presidio rispetto al rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.4. Verifiche periodiche e aggiornamento

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di curare l'aggiornamento del Modello, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società e, in ogni caso, basandosi sui flussi informativi che riceve.

In particolare, l'Organismo identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'eventuale esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo indicazioni sulle modalità con cui procedere.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornare il Modello e, sentito il Collegio Sindacale, delibera in tal senso in merito ai seguenti profili che possono venire in rilievo:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei Destinatari;
- scoperta di significative violazioni delle norme relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ovvero mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione identifica le funzioni aziendali

tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

2.5. Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, che viene adottato da KONE similmente al Modello, con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione, controllo e prevenzione adottato dalla Società. In particolare, il Codice Etico:

- rappresenta uno strumento adottato da KONE, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, mercato finanziario (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società);
- mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente;

Il Modello è uno strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel Decreto, orientato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti.

2.6. Whistleblowing

Nell'ottica di ottemperare alle disposizioni della Legge 30 novembre 2017 n. 79 in tema di c.d. "*Whistleblowing*", che modifica l'art. 6 del d.lgs. 231/2001, KONE garantisce:

- (i) l'istituzione di uno o più canali che consentano ai soggetti in posizione apicale ed ai loro sottoposti di presentare all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs.

231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni degli standard di controllo del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza anche in ragione delle funzioni che svolgono all'interno della Società;

- (ii) attraverso i predetti canali, la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione, fatte salve le disposizioni di legge (ivi compresa la Legge 30 novembre 2017 n. 79);
- (iii) l'istituzione di un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, anche mediante l'utilizzo di modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- (iv) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- (v) l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate attraverso i canali informativi dedicati istituiti da KONE e secondo le modalità di volta in volta stabilite in una apposita procedura e opportunamente comunicate (attraverso la rete intranet aziendale e/o apposite comunicazioni), al fine di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può, pertanto, dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

CAPITOLO 3 - ORGANISMO DI VIGILANZA DI KONE S.P.A.

3.1. Organismo di KONE S.p.A.

Secondo l'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati—presupposto se l'organo dirigente dello stesso ha affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato.

Sul punto, si fa rilevare che analoga previsione è dettata anche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, laddove l'art. 30, comma 4 del D. Lgs. 81/2008 prevede *“(...) un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate”*.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione, alla cui definizione ha contribuito anche la giurisprudenza.

In particolare, dare attuazione ai **principi di autonomia e indipendenza** significa:

- strutturare l'Organismo in modo tale che allo stesso non vengano attribuiti compiti operativi, per evitare che vi sia una identità tra controllato e controllante;
- impedire che gli organi di vertice condizionino con ingerenze economiche o personali l'operato dell'Organismo;
- prevedere cause di ineleggibilità o decadenza dal ruolo di membro dell'Organismo, così da garantire sempre il massimo grado di onorabilità, l'assenza di conflitti di interesse e di rapporti di parentela con i vertici aziendali e con i componenti degli organi societari.

L'**autonomia** e l'**indipendenza** dell'Organismo di Vigilanza sono altresì garantiti dal riconoscimento dell'Organismo di Vigilanza all'interno dell'organigramma aziendale, nonché dall'individuazione di apposite linee di riporto verso il vertice aziendale.

Quanto al requisito della **professionalità**, essa è assicurata dal possesso di competenze specifiche maturate da ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi dei responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e di eventuali consulenti esterni, che possono essere coinvolti in attività che richiedono conoscenze specifiche.

Inoltre, il requisito di professionalità si manifesta anche nel possesso di adeguate competenze in materia ispettiva e consulenziale, così che i membri siano in grado di compiere attività di campionamento statistico, analisi, valutazione e contenimento dei rischi, elaborazione e valutazione dei questionari.

Risulta inoltre raccomandato e opportuno che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze giuridiche.

Da ultimo, circa la **continuità di azione**, essa si declina in assenza di poteri operativi in capo ai

membri dell'OdV e nella predisposizione di una struttura e di un apparato di regole che consentano ai membri dell'Organismo di:

- dare un contributo assiduo nell'ambito delle competenze loro attribuite;
- ottenere nel continuo le informazioni necessarie per lo svolgimento delle proprie attività, vigilare sulla corretta attuazione delle previsioni di cui al Modello e di suggerire all'organo dirigente eventuali modifiche.

A titolo esemplificativo, la continuità aziendale può essere garantita attraverso la calendarizzazione delle attività dell'Organismo, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da ricevere dalle strutture aziendali, la definizione di un apposito Regolamento contenente ad esempio, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.).

Il Decreto non fornisce indicazioni circa il numero di componenti dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando che la scelta tra composizione plurisoggettiva o monocratica deve tenere conto delle dimensioni e delle caratteristiche dell'ente, nonché delle finalità perseguite dalla legge e dalla necessità di assicurare l'effettività dei controlli.

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione adottata con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha affidato la funzione di Organismo di Vigilanza a tre membri, tutti dotati dei requisiti sopra indicati, identificati come segue:

- Avv. Andrea Polizzi (Presidente);
- Ing. Gerald Wagner;
- Dott. Franco Imazio.

A tal proposito, la vigilanza sull'area della tutela della salute e sicurezza sul lavoro viene effettuata anche attraverso la collaborazione di tutte le risorse aziendali che operano a vario titolo nella gestione dei vari aspetti di tale ambito, quali RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetti emergenze in caso di incendio, Responsabile Ambiente e Sicurezza, nonché tutte le altre che vengono individuate nella normativa di settore (*in primis* nel D. Lgs. 81/2008).

3.2. Funzioni e poteri

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettività del Modello, verificando che i comportamenti tenuti all'interno della Società siano congrui allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza del Modello nella sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello elaborando,

mediante la presentazione di rapporti e/o relazioni scritte, proposte di modifica ed aggiornamento tese a:

- ✓ correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta;
 - ✓ adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa;
 - ✓ recepire eventuali modifiche normative;
 - ✓ assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili e strumentali;
- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l'attuazione del presente Modello agli organi competenti;
 - verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (*follow-up*).

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all'interno ed all'esterno della Società;
- mantenere un collegamento costante con il Collegio sindacale e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo, quando ritenuto opportuno, alla relativa documentazione;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale, con facoltà di avvalersi di consulenti esterni;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reato ivi contemplate (procedure di sistema, istruzioni operative, documenti tecnici, moduli, clausole standard, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservare quanto previsto nel Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di monitorare le aree aziendali di rischio e lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione di quest'ultimo, definizione di criteri ispettivi, utilizzo di clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- accedere liberamente presso qualsiasi unità ovvero convocare esponenti o dipendenti della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dirigente e dipendente;

- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello, nel caso in cui venisse a conoscenza di violazioni al Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'eventuale introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le risorse a propria disposizione, la convocazione, il voto e le decisioni dell'Organismo stesso;
- adottare su base annuale un programma delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati sono riferiti agli organi di amministrazione e controllo.

3.3. Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi ed è rieleggibile.

Salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina, l'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni (in regime di cd. *prorogatio*) fino a nomina di un nuovo Organismo.

3.4. Requisiti e decadenza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti:

- di essere pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare in qualità di Organismo di Vigilanza, con particolare ma non esclusivo riferimento alle procedure interne e al Modello;
- di essere dotato della necessaria professionalità e delle competenze tecniche (con particolare riferimento a quelle in materia ispettiva, consulenziale in materie giuridiche

o di analisi dei sistemi di controllo) per svolgere le funzioni assegnate dalla legge all'Organismo di Vigilanza;

- di non avere relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società;
- di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- di non essere titolare, diretto o indiretto, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- di non ricoprire funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o società da essa controllate o del Gruppo;
- di non intrattenere rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- di non avere subito sentenze di condanna ovvero provvedimenti che comunque ne accertino la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- di non aver svolto funzioni di amministrazione in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- di non essere stato parte di un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- di non aver riportato una condanna, ovvero provvedimento che accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- di non aver riportato una condanna con sentenza, anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che accerti la responsabilità per un reato la cui pena importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Se uno dei motivi di ineleggibilità di cui sopra dovesse configurarsi a carico di un componente dell'Organismo, egli è tenuto a darne notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale e decadrà automaticamente dalla carica.

3.5. Rinuncia e sostituzione

I membri dell'Organismo di Vigilanza che rinunziano all'ufficio devono darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale e tale rinuncia ha effetto immediato.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione nominando un nuovo componente nel più breve tempo possibile, con il parere del Collegio Sindacale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

3.6. Indipendenza e revoca

L'adozione di sanzioni disciplinari, nonché qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto in essere tra la Società e i componenti dell'Organismo è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza unanimità, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in sua carenza, il Presidente del Collegio Sindacale informano adeguatamente l'Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei suoi componenti ovvero dei poteri ad esso attribuiti può avvenire soltanto per una giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, a titolo meramente esemplificativo:

- l'omessa redazione della relazione periodica al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività svolta;
- l'omessa redazione di un programma annuale di verifiche ovvero della sua attuazione;
- l'omessa o insufficiente vigilanza ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

L'attribuzione ai membri dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità di azione comportano l'incompatibilità di tale soggetto con la funzione di Organismo di Vigilanza.

Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e dal primo accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione del soggetto incompatibile.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dei componenti e la nomina di un altro componente *ad interim*.

3.7. Conflitti di interesse e concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, un componente dell'Organismo si trovi o ritenga di trovarsi o di potersi in futuro trovare in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società è tenuto a darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione e l'Organismo provvede a delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

Per esempio, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399 lett. c) c.c. Ai membri dell'Organismo di Vigilanza si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c..

3.8. Remunerazione e rimborsi spese

L'eventuale remunerazione spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. È inoltre previsto il rimborso delle spese sostenute dai membri dell'Organismo per l'espletamento delle loro funzioni.

3.9. Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa illimitati, esercitabili senza necessità di preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo, esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda.

Resta in ogni caso fermo il rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti in materia di *pre* e *post* informazione alle funzioni competenti, anche al fine della redazione dei preventivi e consuntivi di spesa annuali o infrannuali (di regola semestrali) della Società.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni che operano sotto la sua diretta responsabilità.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- che non sussistono motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico quali, ad esempio, conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione e soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione legale;

- di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e di impegnarsi a rispettarle.

3.10. Obblighi di informazione all'Organismo di KONE

3.10.1. Obblighi generali

In coerenza con il principio di continuità di azione, il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni dell'Organismo si basa sulla costante ricezione di tutte le informazioni necessarie e di tutti i dati concernenti condotte che possono integrare la commissione di reato.

All'interno di KONE, i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti sono quindi tenuti a comunicare all'Organismo di KONE:

- le informazioni e la documentazione prescritta nella Parte Speciale del presente Modello con riferimento alle singole fattispecie di reato ivi previste;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del presente Modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire.

3.10.2. Obblighi specifici

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sino ad ora descritte, i Responsabili e gli Esponenti Aziendali di KONE sono tenuti a informare l'Organismo anche in merito ai seguenti fatti, siano essi relativi al loro operato o a quello di altri Destinatari di cui siano venuti a conoscenza (nonché a fornire la documentazione a supporto o a indicare le modalità con cui reperirla):

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziari 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;
- richieste di assistenza legale inoltrate da Destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati rilevanti ai fini del Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti redatti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- informazioni relative ai finanziamenti pubblici ricevuti;
- prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale, europeo o di trattativa privata ovvero notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici che svolgano funzioni di pubblica utilità, aventi valore superiore ad Euro 30.000.

La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso dei Dipendenti, è richiesta dall'Organismo in forza dei suoi poteri ispettivi.

Le funzioni aziendali di KONE trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti, alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti) in casi in cui possano ravvisarsi violazioni del Modello, nonché con riferimento agli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Per quanto concerne agenti, *partners* commerciali, consulenti o collaboratori esterni è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello e/o del Codice Etico.

3.10.3. Canali Informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Sono istituiti canali informativi dedicati per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni e allo stesso tempo garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

In particolare, vengono istituite le caselle di posta ordinaria ed elettronica indicate in una apposita procedura messa a disposizione dei Destinatari attraverso opportuni canali di comunicazione.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati alla segnalazione effettuata e, in ogni caso, nelle attività di gestione della stessa sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Eventuali segnalazioni anonime saranno prese in considerazione a condizione che:

- siano formulate in modo da consentire la verifica della fondatezza e siano adeguatamente circostanziate, nonché corredate di dettagli tesi a far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti ben determinati;
- siano indirizzate all'Organismo per il tramite di uno dei canali informativi sopra indicati.

3.10.4. Linee di riporto

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di KONE riporta:

- al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Società, su base periodica (almeno annuale) a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività svolte e dello stato di attuazione del Modello;
- al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato della Società mediante la presentazione di eventuali rapporti scritti, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti discrezionalmente dall'Organismo di particolare rilievo nello svolgimento di attività di prevenzione e controllo e non in conflitto rispetto al ruolo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato della Società.

L'Organismo di KONE potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo di KONE potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

In caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo riporta a tali organi per l'adozione di adeguati provvedimenti.

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Collegio Sindacale), ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di richiedere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

3.10.5. Verifiche

L'Organismo di KONE è tenuto a svolgere, con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti, le seguenti verifiche:

- *verifiche degli atti*: l'Organismo analizza i principali atti societari (ivi inclusi gli atti ed attività riferibili al "datore di lavoro") e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso ritenuti opportuni;
- *verifiche delle procedure*: l'Organismo vigila sull'efficace attuazione ed effettivo funzionamento del Modello e delle Procedure aziendali tempo per tempo vigenti. L'Organismo valuta inoltre tutte le segnalazioni ricevute le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti, nella propria relazione periodica al Consiglio di Amministrazione della Società.

3.10.6. Indipendenza

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari, nonché qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto tra la Società e i membri dell'Organismo, sono sottoposti alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza unanimità, è

il Presidente, o in sua assenza, il Presidente del Collegio Sindacale informa l'Assemblea dei Soci alla prima occasione utile.

CAPITOLO 4 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

4.1. Selezione e formazione del personale

4.1.1. Sistema di formazione

Affinché il Modello sia efficace ed effettivo, è necessario che sia conosciuto ed attuato dai soggetti apicali della Società e dai loro sottoposti e, in particolare, da tutto il personale della Società. Tali soggetti sono in generale definiti Destinatari.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, così da consentire ai diversi destinatari di acquisire piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Lo svolgimento effettivo delle attività di comunicazione e formazione è verificata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, alle quali sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per:

- diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- formazione del personale e sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;
- promozione ed elaborazione di interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, del proprio SGSSL, della normativa che regola l'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

In particolare, la funzione cui fa capo la gestione delle risorse umane, diffonde la conoscenza del presente Modello attraverso i seguenti momenti formativi:

- responsabili ed altri dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna:
 - seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso);
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti con obbligo di sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti, di cui il SGSSL costituisce parte integrante;
 - seminari di aggiornamento;
 - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento;
- altri dipendenti e collaboratori:
 - nota informativa interna;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti;

- comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento.

Fermo restando quanto precede, ogni Dipendente ha l'obbligo di:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare obbligatoriamente ai momenti formativi promossi dalla Società;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La Società si avvale di *tutor* esperti in materie attinenti al Decreto e, in particolar modo, alla specifica area della salute e sicurezza sul lavoro data la rilevanza della stessa nell'operatività dei KONE.

A tali fini, deve essere garantita ai Dipendenti e ai Collaboratori la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello anche direttamente sull'Intranet aziendale ove disponibile.

I Dipendenti e Collaboratori che non hanno accesso alla Intranet aziendale possono chiedere ed ottenere una copia del Modello.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa con modalità diversificate e calibrate in base al loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto.

Ai nuovi Dipendenti viene consegnata, all'atto dell'assunzione, copia cartacea e/o messa a disposizione copia elettronica del Modello o del Documento descrittivo del medesimo e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali di KONE sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello.

Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea e/ messa a disposizione copia elettronica della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione vengono adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché per ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo e analoghe misure vengono adottate in relazione ai Collaboratori.

4.1.2. Programma di formazione

La conoscenza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori di KONE dei principi, delle disposizioni, delle procedure e dei documenti richiamati nel Modello rappresenta elemento di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello medesimo.

KONE persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Dipendenti e Collaboratori, una sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai Destinatari di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle pienamente.

La Società predispone, eventualmente anche con il supporto di consulenti esterni con specifiche competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti e prevenzionistica, interventi formativi che riguardano i seguenti ambiti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e il Modello (elementi costitutivi, Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.);
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili (o strumentali) ai sensi del d.lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla Parte Generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. La Società raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

4.2. Selezione e formazione di Consulenti e Partner

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti che operano al fine di perseguire obiettivi e secondo valori estranei a quelli di KONE.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – con KONE in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, KONE adotta criteri di selezione di Consulenti e di Partner volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e, in quest'ottica, ai Consulenti e Partner sarà fatta sottoscrivere una dichiarazione con la quale gli stessi danno atto di essere a conoscenza del Modello adottato dalla Società e degli obblighi dallo stesso derivanti oltre che l'impegno, da parte degli stessi, ad osservare i contenuti del Modello ad essi applicabili.

4.3. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con KONE rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o Partner, svolgano attività di rilievo nelle aree a rischio.

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi KONE potrà mettere a disposizione un estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico.

Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

KONE, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi alla base del sistema disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), nonché dell'art. 7, comma 4, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, il Modello di organizzazione, gestione e controllo, anche ai fini della sua efficace attuazione, deve essere corredato di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, nel pieno rispetto dei principi di:

- proporzionalità tra la sanzione irrogata e l'entità dell'atto contestato (si rimanda sul punto all'art. 2106 c.c.), parametrato sulla base dei seguenti elementi:
 - intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - rilevanza degli obblighi violati;
 - responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla Società, ai clienti o a terzi e del disservizio determinatosi;
 - sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della Società, degli altri dipendenti e dei clienti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
 - concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- contraddittorio, secondo cui, formulata la contestazione dell'addebito in modo tempestivo e specifico, occorre dare al soggetto interessato la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

KONE ha quindi introdotto il presente sistema disciplinare al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel presente Modello ivi incluse, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, quelle dettate in materia di *whistleblowing* circa la tutela della riservatezza dei soggetti segnalanti e il divieto di effettuare segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Nello specifico, le sanzioni di cui al presente sistema disciplinare vengono irrogate nei seguenti casi di:

- mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali cui il Modello fa riferimento;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione con le modalità ivi previste;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta per documentare, conservare e controllare le Aree e le Attività Sensibili (come identificate nella Parte Speciale del Modello);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti o nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV di effettuare controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, della Codice Etico e delle procedure aziendali di riferimento nelle Aree ed Attività Sensibili;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
- compimento di atti ritorsivi e/o discriminatori ai danni di chi abbia effettuato una segnalazione secondo il sistema di *whistleblowing* disciplinato dal Modello, nonché di comportamenti censurabili perché contrari a disposizioni normative o a regolamenti aziendali, compiuti da altri soggetti all'interno della Società;
- segnalazioni (effettuate sempre secondo il sistema di *whistleblowing*), di comportamenti censurabili ai sensi del Modello e del Decreto rivelatesi infondate e compiute con dolo e colpa grave;
- mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante nelle Aree ed Attività sensibili.

5.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dalle procedure ivi richiamate costituisce innanzitutto adempimento alle previsioni dell'art. 2104, comma 2 c.c. "*Diligenza del prestatore di lavoro*", tra cui rientra quello di rispettare il Modello e, con specifico riferimento al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, dare seguito agli obblighi di cui all'art. 20 del D. Lgs. 81/2008.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari per i quali possono essere irrogate le sanzioni previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali applicati in azienda, nel pieno rispetto:

- delle previsioni dell'articolo 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 recante "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*" (di seguito anche "**L. 300/1970**" o "**Statuto dei Lavoratori**"). A tal proposito, si fa rilevare che la norma prevede che la Società renda noto il presente Sistema Disciplinare attraverso la pubblicazione dello stesso presso un luogo facilmente accessibile a tutti e con qualsiasi altro mezzo ritenuto efficace;
- delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001;
- dei principi sanciti dalla giurisprudenza in materia di sistema disciplinare;
- dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e applicati all'interno di KONE.

In ottica di attuazione del principio di proporzionalità, vengono applicate:

- sanzioni conservative per le violazioni di inferiore gravità, commesse in via del tutto occasionale e non connesse alla commissione del reato;

- risoluzione del rapporto contrattuale nei confronti dei lavoratori che abbiano posto in essere violazioni di maggiore gravità, sanzionate anche sul piano penale e con maggiore impatto sull'operatività di KONE.

Quindi, a fronte dell'inosservanza delle disposizioni del Modello e/o dei principi stabiliti dal Codice Etico, al dipendente viene contestata la violazione e, una volta sentite le giustificazioni dello stesso e verificata la fondatezza dei fatti, si procede all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Viene previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, tenuto ad esaminare di volta in volta le violazioni eventualmente segnalate e a proporre l'eventuale applicazione delle sanzioni nel rispetto delle leggi e dei regolamenti (normativa secondaria) e/o dei contratti (di lavoro, di collaborazione o di varia altra natura) vigenti.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari è di competenza dei soggetti dotati di tale specifico potere all'interno della Società.

Le tipologie di provvedimento disciplinare sono:

- rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (che non necessitano di preventiva contestazione);
- rimprovero scritto;
- multa, e sospensione dalla retribuzione e dal servizio in applicazione della regolamentazione aziendale in materia di irrogazione di provvedimenti disciplinari;
- licenziamento disciplinare per "giustificato motivo soggettivo";
- licenziamento disciplinare per "giusta causa".

Quanto alle violazioni commesse da parte dei prestatori di lavoro temporaneo, esse possono essere contestate anche da parte dell'Agenzia per il Lavoro e, sentite le ragioni del lavoratore, possono altresì determinare l'applicazione di provvedimenti disciplinari previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, fermo restando che l'Agenzia per il lavoro si coordina con la Società (utilizzatrice) al fine di favorire la piena applicazione del sistema disciplinare e del Modello.

5.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori e sindaci

Fermo restando quanto stabilito dal precedente paragrafo 3.10, nel caso in cui venga a conoscenza di violazioni del presente Modello da parte di alcuno degli Amministratori e dei Sindaci della Società, l'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale affinché adottino adeguati provvedimenti, che possono consistere in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- segnalazione all'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti (per esempio, revoca per giusta causa dell'incarico e/o della delega, nonché della carica nei casi di maggiore gravità).

L'applicazione delle predette sanzioni avviene nel pieno rispetto del principio di proporzionalità

ed è preceduta da una analisi fondata sui parametri indicati nel paragrafo 5.1. che precede.

Nei casi in cui sia coinvolta la maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione per gravi violazioni del Modello, il Collegio Sindacale convoca l'assemblea dei soci per l'adozione delle opportune misure di tutela.

Il sistema disciplinare descritto si integra con gli strumenti tipici previsti dal diritto societario (di per sé soli insufficienti al fine di beneficiare dell'efficacia esimente del Modello) e quindi, indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

5.4. Sanzioni nei confronti di fornitori e partner commerciali

All'interno dei contratti che regolano i rapporti con fornitori e partner commerciali, la Società provvede ad inserire apposite clausole, volte a prevedere:

- la dichiarazione della controparte di non adottare atti o assumere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del Decreto;
- l'impegno a prendere visione e applicare quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico.

Nel caso in cui la Società venga a conoscenza di violazioni del presente Modello da parte di fornitori o *partner* commerciali tale da determinare il rischio di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, l'Organismo informa le funzioni aziendali competenti per l'adozione degli opportuni provvedimenti, quali:

- risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c.;
- l'applicazione di penali ai fornitori o partner commerciali che hanno commesso la violazione;
- l'esercizio del diritto di recesso senza alcuna penale in capo a KONE.

Resta salva la facoltà di KONE di agire in sede penale e avanzare richiesta di risarcimento danni qualora dal comportamento del fornitore o del partner commerciale siano derivati danni concreti alla Società.

5.5. Sanzioni nei confronti di collaboratori e lavoratori autonomi

Quanto ai lavoratori autonomi e ai collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e ss. del Codice civile in relazione alla possibile risoluzione del contratto per inadempimento.

Pertanto, in tutti i rapporti in essere con tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione e/o di recesso immediato, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

5.6.Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del Modello Organizzativo da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informano tempestivamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società.

Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, a titolo esemplificativo, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo membro.

Nel caso di violazioni poste in essere da un membro dell'OdV che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni sopra riportate previste per i dipendenti della Società, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

5.7.Risarcimento del danno

La Società dà atto che la violazione degli obblighi contenuti nel Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un suo presunto interesse, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare.

La Società non intende infatti perseguire alcun vantaggio derivante dal fatto illecito commesso e quindi nell'eventualità in cui ciò avvenga la Società è ferma nella volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello (siano essi dipendenti della società, Amministratori, Sindaci, consulenti, fornitori o *partner* commerciali) oltre alle sanzioni previste nel Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato.

ALLEGATO 1 – ORGANI SOCIALI E ORGANIGRAMMA

Con riferimento al presente allegato, occorre fare riferimento alla composizione degli organi sociali e all'organigramma tempo per tempo vigenti, disponibili sulla rete aziendale.

ALLEGATO 2 - ORGANIGRAMMA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Con riferimento al presente allegato, si rinvia all'organigramma in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro tempo per tempo vigente, disponibili sulla rete aziendale.

ALLEGATO 3 - CODICE ETICO

Con riferimento al presente allegato, si rinvia al Codice Etico tempo per tempo vigente.