

**HLPY S.P.A.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**adottato ai sensi del**  
**Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

<b>Versione numero</b>	1
<b>Data di approvazione</b>	21 dicembre 2023
<b>Responsabile approvazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione di <b>hlpY S.p.A.</b>

## INDICE

<b>1. DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>2. IL D.LGS. 231/2001 .....</b>	<b>6</b>
2.1 Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche dipendente da reato.....	6
2.2 Presupposti del regime di responsabilità degli enti .....	6
2.3 Fattispecie di reato.....	7
2.4 Il vantaggio o l’interesse dell’ente .....	19
2.5 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione .....	20
2.6 Reati commessi all’estero.....	21
2.7 Apparato sanzionatorio.....	21
2.8 Esclusione dalla responsabilità.....	24
2.9 Linee guida adottate da Confindustria.....	26
<b>3. GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ.....</b>	<b>27</b>
3.1 La Società.....	27
3.2 Le attività e i servizi prestati da hlpv a favore delle Società del Gruppo.....	29
3.3 Il sistema di deleghe e procure .....	29
3.4 Procedure manuali ed informatiche.....	29
<b>4. METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ..</b>	<b>30</b>
4.1 Il progetto della Società.....	30
4.2 Le funzioni e gli obiettivi del Modello.....	30
4.3 Le attività.....	31
4.4 Avvio del progetto ed analisi dell’assetto organizzativo e di controllo .....	33
4.5 Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati.....	33
4.6 Interviste con i <i>Key Officer</i> .....	34
4.7 Riepilogo dei risultati e valutazione dei <i>gap</i> .....	35
4.8 Elaborazione della documentazione .....	35
<b>5. LA STRUTTURA DEL MODELLO .....</b>	<b>35</b>
5.1 Gli elementi del Modello.....	35
5.2 Il sistema organizzativo ed autorizzativo .....	37
5.3 Gli adeguati assetti organizzativi .....	37
5.4 I principi di controllo.....	38
5.5 Il sistema di gestione dei flussi finanziari .....	39

5.6	Principi e Protocolli di Prevenzione Generali .....	40
<b>6.</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>46</b>
6.1	Scopo e ambito di applicazione.....	46
6.2	Composizione dell’Organismo di Vigilanza .....	48
6.3	Compiti e attività dell’Organismo di Vigilanza .....	48
6.4	Flussi informativi .....	49
6.5	Regolamento.....	51
<b>7.</b>	<b>IL SISTEMA <i>WHISTLEBLOWING</i> E LA TUTELA DEGLI AUTORI DELLE RELATIVE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>51</b>
7.1	La normativa.....	51
7.2	Principi generali .....	52
7.3	La Segnalazione 231 .....	52
<b>8.</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>59</b>
8.1	Introduzione.....	59
8.2	Sanzioni relative ai lavoratori dipendenti.....	61
8.3	Sanzioni relative ai Dirigenti.....	62
8.4	Sanzioni relative al Consiglio di Amministrazione.....	62
8.5	Sanzioni relative ai Sindaci .....	63
8.6	Provvedimenti relativi ai collaboratori esterni .....	63
8.7	Provvedimenti relativi all’Organismo di Vigilanza .....	63
8.8	Sanzioni relative alla violazione della normativa sulle segnalazioni .....	63
8.9	Il procedimento sanzionatorio .....	64
<b>9.</b>	<b>INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....</b>	<b>65</b>
<b>10.</b>	<b>AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....</b>	<b>65</b>

## 1. DEFINIZIONI

**Attività sensibili:** attività o processi aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati o gli illeciti amministrativi da parte dei Destinatari.

**Codice Etico:** il Codice Etico adottato da hlpv a cui i collaboratori, i fornitori, e tutti i soggetti che operano in nome e per conto della devono attenersi. Tale Codice Etico definisce i valori etici fondamentali e le regole di condotta negli affari che l'intero personale della Società deve rispettare nello svolgimento delle proprie attività.

**Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

**Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro o CCNL:** hlpv applica il Contratto Collettivo Nazionale del Commercio – Confcommercio.

**Datore di lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

**Decreto 231 o Decreto:** il Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 Giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Destinatari:** (a) amministratori; (b) membri degli organi societari; (c) qualsiasi altro soggetto in posizione apicale (per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società); (d) dipendenti e collaboratori esterni a qualsiasi titolo (a tempo indeterminato, a termine, a tempo parziale, interinali, stagisti di qualsiasi grado ed in forza a qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero) sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti c.d. apicali della Società.

**Dipendenti:** ciascuna persona direttamente dipendente della Società avente contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

**Divulgazione pubblica:** comunicazione di pubblico dominio relativa ad informazioni sulle violazioni effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

**Facilitatore:** persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto lavorativo del segnalante e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**Gestore della Segnalazione:** persona fisica che riceve le segnalazioni, le esamina e adotta tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare l'eventuale fondatezza delle stesse.

**hlpv** o la **Società**: hlpv S.p.A, con sede legale in Via Abbadesse 20, 20124 Milano.

**Linee Guida**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. 231/2001 definite da Confindustria, come aggiornate al mese di giugno 2021.

**Medico competente**: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, che collabora con il Datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi, ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente Decreto.

**Modello**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* Decreto 231 adottato da hlpv, per la prevenzione dei reati e illeciti amministrativi, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.

**Organismo di Vigilanza**: organismo interno alla Società costituito ai sensi dell'articolo 6 del Decreto con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

**Procedure** : il complesso di procedure applicabili a hlpv cui tutti i Destinatari, a vario titolo, sono tenuti ad attenersi, che definiscono le regole che devono essere rispettate dai medesimi nello svolgimento delle proprie attività lavorative.

**RLS**: Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

**RSPP**: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 designata dal Datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

**Responsabile di Funzione**: persona fisica coincidente con il preposto alla Funzione Aziendale.

**Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**Segnalante**: la persona fisica che effettua la Segnalazione, sia tramite i canali di segnalazione interna sia tramite i canali di segnalazione esterna, o la Divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo.

**Segnalato**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

**Segnalazione**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni per come definite dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

**Sistema Disciplinare:** l'insieme di sanzioni applicabili ai Destinatari in caso di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231.

**Statuto dei Lavoratori:** la Legge n. 300 del 30 maggio 1970.

**Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito "**Decreto Whistleblowing**").

## **2. IL D.LGS. 231/2001**

### **2.1 Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche dipendente da reato**

Il Decreto, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, affiancandola a quella penale delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato il reato.

Secondo tale disciplina gli enti possono essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati commessi (o anche solo tentati) nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da esponenti dei vertici dell'ente, nonché da coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio e la medesima gestione degli enti, i quali, sino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi nel loro interesse o vantaggio da parte dei soggetti apicali e dei sottoposti.

Il Decreto, pertanto, innova l'ordinamento giuridico italiano, in ragione del fatto che agli enti collettivi sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria sia interdittiva in relazione a reati commessi da soggetti funzionalmente legati ai medesimi.

### **2.2 Presupposti del regime di responsabilità degli enti**

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, perché sia configurabile una responsabilità amministrativa in capo all'ente, occorre che ricorrano i seguenti tre presupposti:

- (a) sia stato commesso uno dei reati tra quelli tassativamente indicati nel Decreto;
- (b) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- (c) l'autore del reato sia un soggetto in posizione apicale e/o un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti in posizione apicale.

## 2.3 Fattispecie di reato

L'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati tassativamente indicati dal Decreto (c.d. reati presupposto), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati dall'art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini di una responsabilità amministrativa dell'ente possono essere comprese nelle seguenti categorie:

- (a) **Reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto)**
- (i) “Malversazione di erogazioni pubbliche” (Articolo 316-*bis* Codice penale)
  - (ii) “Indebita percezione di erogazioni pubbliche” (Articolo 316-*ter* Codice penale)
  - (iii) “Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee” (Articolo 640, comma 2, n. 1 Codice penale)
  - (iv) “Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche” (Articolo 640-*bis* Codice penale)
  - (v) “Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico” (Articolo 640-*ter* Codice penale)
  - (vi) “Peculato” (Articolo 314 Codice penale)
  - (vii) “Peculato mediante profitto dell'errore altrui” (Articolo 316 Codice penale)
  - (viii) “Concussione” (Articolo 317 Codice penale)
  - (ix) “Corruzione per l'esercizio della funzione” (Articolo 318 Codice penale)
  - (x) “Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio” (Articolo 319 Codice penale)
  - (xi) “Circostanze aggravanti” (Articolo 319-*bis* Codice penale)
  - (xii) “Corruzione in atti giudiziari” (Articolo 319-*ter* Codice penale)
  - (xiii) “Induzione indebita a dare o promettere utilità” (Articolo 319-*quater* Codice penale)
  - (xiv) “Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio” (Articolo 320 Codice penale)
  - (xv) “Pene per il corruttore” (Articolo 321 Codice penale)
  - (xvi) “Istigazione alla corruzione” (Articolo 322 Codice penale)

- (xvii) “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d’ufficio di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri” (Articolo 322-*bis* Codice penale)
  - (xviii) “Abuso d’ufficio” (Articolo 323 Codice penale)
  - (xix) “Traffico illecito di influenze” (Articolo 346-*bis* Codice penale)
  - (xx) “Turbata libertà degli incanti” (Articolo 353 Codice penale)
  - (xxi) “Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente” (Articolo 353-*bis* Codice penale)
  - (xxii) “Frode nelle pubbliche forniture” (Articolo 356 Codice penale)
  - (xxiii) “Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo” (Articolo 2, L. 898/1986)
- (b) **Reati informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-*bis* del Decreto)**
- (i) “Documenti informatici” (Articolo 491-*bis* Codice penale)
  - (ii) “Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico” (Articolo 615-*ter* Codice penale)
  - (iii) “Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all’accesso a sistemi informatici o telematici” (Articolo 615-*quater* Codice penale)
  - (iv) “Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico” (Articolo 615-*quinqies* Codice penale)
  - (v) “Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche” (Articolo 617-*quater* Codice penale)
  - (vi) “Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche” (Articolo 617-*quinqies* Codice penale)
  - (vii) “Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici” (Articolo 635-*bis* Codice penale)
  - (viii) “Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità” (Art. 635-*ter* Codice penale)

- (ix) “Danneggiamento di sistemi informatici o telematici” (Articolo 635-*quater* Codice penale)
  - (x) “Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità” (Articolo 635-*quinquies* Codice penale)
  - (xi) “Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica” (Articolo 640-*quinquies* Codice penale)
  - (xii) “Reato di ostacolo o condizionamento dei procedimenti per la Sicurezza Cibernetica e delle relative attività ispettive e di vigilanza” (Articolo 1, co. 11 D.L. n. 105/2019)
- (c) **Reati di criminalità organizzata (articolo 24-*ter* del Decreto)**
- (i) “Associazione per delinquere” (Articolo 416 Codice penale)
  - (ii) “Associazione di tipo mafioso anche straniera” (Articolo 416-*bis* Codice penale)
  - (iii) “Scambio elettorale politico-mafioso” (Articolo 416-*ter* Codice penale)
  - (iv) “Sequestro di persona a scopo di estorsione” (Articolo 630 Codice penale)
  - (v) “Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope” (Articolo 74 DPR 309/90)
  - (vi) Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall’art. 416-*bis* Codice penale per agevolare l’attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
  - (vii) “Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo” (Articolo 407, comma 2, lett. a), n. 5), Codice di procedura penale)
- (d) **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-*bis* del Decreto)**
- (i) “Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate” (Articolo 453 Codice penale)
  - (ii) “Alterazione di monete” (Articolo 454 Codice penale)
  - (iii) “Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate” (Articolo 455 Codice penale)

- (iv) “Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede” (Articolo 457 Codice penale)
  - (v) “Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati” (Articolo 459 Codice penale)
  - (vi) “Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo” (Articolo 460 Codice penale)
  - (vii) “Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata” (Articolo 461 Codice penale)
  - (viii) “Uso di valori di bollo contraffatti o alterati” (Articolo 464, comma 2, Codice penale)
  - (ix) “Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni” (Articolo 473 Codice penale)
  - (x) “Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi” (Articolo 474 Codice penale)
- (e) **Reati contro l’industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto)**
- (i) “Turbata libertà dell’industria o del commercio” (Articolo 513 Codice penale)
  - (ii) “Illecita concorrenza con minaccia o violenza” (Articolo 513-bis Codice penale)
  - (iii) “Frodi contro le industrie nazionali” (Articolo 514 Codice penale)
  - (iv) “Frode nell’esercizio del commercio” (Articolo 515 Codice penale)
  - (v) “Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine” (Articolo 516 Codice penale)
  - (vi) “Vendita di prodotti industriali con segni mendaci” (Articolo 517 Codice penale)
  - (vii) “Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale” (Articolo 517-ter Codice penale)
  - (viii) “Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari” (Articolo 517-quater Codice penale)

(f) **Reati societari (articolo 25-ter del Decreto)**

- (i) “False comunicazioni sociali” (Articolo 2621 Codice civile)
- (ii) “Fatti di lieve entità” (Articolo 2621-bis Codice civile)
- (iii) “False comunicazioni sociali delle società quotate” (Articolo 2622 Codice civile)
- (iv) “Impedito controllo” (Articolo 2625, comma 2, Codice civile)
- (v) “Indebita restituzione dei conferimenti” (Articolo 2626 Codice civile)
- (vi) “Illegale ripartizione degli utili e delle riserve” (Articolo 2627 Codice civile)
- (vii) “Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante” (Articolo 2628 Codice civile)
- (viii) “Operazioni in pregiudizio dei creditori” (Articolo 2629 Codice civile)
- (ix) “Omessa comunicazione del conflitto di interessi” (Articolo 2629-bis Codice civile)
- (x) “Formazione fittizia del capitale” (Articolo 2632 Codice civile)
- (xi) “Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori” (Articolo 2633 Codice civile)
- (xii) “Corruzione tra privati” (Articolo 2635 Codice civile)
- (xiii) “Istigazione alla corruzione tra privati” (Articolo 2635-bis, co. 1 Codice civile)
- (xiv) “Illecita influenza sull’assemblea” (Articolo 2636 Codice civile)
- (xv) “Aggiotaggio” (Articolo 2637 Codice civile)
- (xvi) “Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza” (Articolo 2638, commi 1 e 2, Codice civile)
- (xvii) “False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare” (Articolo 54 D. Lgs. 19/2023)

(g) **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (articolo 25-quater del Decreto)**

- (i) “Associazioni sovversive” (Articolo 270 Codice penale)
- (ii) “Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell’ordine democratico” (Articolo 270-bis Codice penale)

- (iii) “Assistenza agli associati” (Articolo 270-ter Codice penale)
- (iv) “Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale” (Articolo 270 quater Codice penale)
- (v) “Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (Articolo 270 quater.1 Codice penale)
- (vi) “Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale” (Articolo 270-quinquies Codice penale)
- (vii) “Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo” (L. n. 153/2016, Articolo 270-quinquies.1 Codice penale)
- (viii) “Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro” (Articolo 270-quinquies.2 Codice penale)
- (ix) “Condotte con finalità di terrorismo” (Articolo 270-sexies Codice penale)
- (x) “Attentato per finalità terroristiche o di eversione” (Articolo 280 Codice penale)
- (xi) “Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi” (Articolo 280-bis Codice penale)
- (xii) “Atti di terrorismo nucleare” (Articolo 280-ter Codice penale)
- (xiii) “Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione” (Articolo 289-bis Codice penale)
- (xiv) “Sequestro di persona a scopo di coazione (Articolo 289-ter Codice penale)
- (xv) “Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo” (Articolo 302 Codice penale)
- (xvi) “Cospirazione politica mediante accordo” (Articolo 304 Codice penale)
- (xvii) “Cospirazione politica mediante associazione” (Articolo 305 Codice penale)
- (xviii) “Banda armata: formazione e partecipazione” (Articolo 306 Codice penale)
- (xix) “Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata” (Articolo 307 Codice penale)
- (xx) “Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo” (L. n. 342/1976, Articolo 1)
- (xxi) “Danneggiamento delle installazioni a terra” (L. n. 342/1976, Articolo 2)

- (xxii) “Sanzioni” (L. n. 422/1989, Articolo 3)
- (xxiii) “Convenzione di New York del 9 dicembre 1999” (Articolo 2)
- (h) **Reati contro la personalità individuale - quali riduzione in schiavitù, traffico di schiavi, prostituzione minorile, detenzione di materiale pornografico correlato allo sfruttamento dei minori, reati di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-*quater*.1 e articolo 25-*quinquies* del Decreto)**
  - (i) “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili” (Articolo 583-*bis* Codice penale)
  - (ii) “Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù” (Articolo 600 Codice penale)
  - (iii) “Tratta di persone” (Articolo 601 Codice penale)
  - (iv) “Acquisto e alienazione di schiavi” (Articolo 602 Codice penale)
  - (v) “Prostituzione minorile” (Articolo 600-*bis* Codice penale)
  - (vi) “Pornografia minorile” (Articolo 600-*ter* Codice penale)
  - (vii) “Detenzione o accesso a materiale pornografico” (Articolo 600-*quater* Codice penale)
  - (viii) “Pornografia virtuale” (Articolo 600-*quater*. 1 Codice penale)
  - (ix) “Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile” (Articolo 600-*quinquies* Codice penale)
  - (x) “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro” (Articolo 603-*bis* Codice penale)
  - (xi) “Adescamento di minorenni” (Articolo 609-*undecies* Codice penale)
- (i) **Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (articolo 25-*sexies* del Decreto)**
  - (i) “Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate” (Articolo 184 Legge 58/1998) e relativi illeciti amministrativi (Articolo 187-*bis* Legge 58/1998)
  - (ii) “Manipolazione di mercato” (Articolo 185 Legge 58/1998) e relativi illeciti amministrativi (Articolo 187-*ter* Legge 58/1998)

- (j) **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies del Decreto)**
  - (i) “Omicidio colposo” (Articolo 589 Codice penale)
  - (ii) “Lesioni personali colpose” (Articolo 590 Codice penale)
- (k) **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del Decreto)**
  - (i) “Ricettazione” (Articolo 648 Codice penale)
  - (ii) “Riciclaggio” (Articolo 648-bis Codice penale)
  - (iii) “Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita” (Articolo 648-ter Codice penale)
  - (iv) “Autoriciclaggio” (Articolo 648-ter.1 Codice penale)
- (l) **Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25-octies.1 del Decreto)**
  - (i) “Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti” (Articolo 493-ter Codice penale)
  - (ii) “Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti” (Articolo 493-quater Codice penale)
  - (iii) “Trasferimento fraudolento di valori” (Articolo 512-bis Codice penale)
  - (iv) “Frode informatica aggravata” (Articolo 640-ter, co. 2 Codice penale)
  - (v) “Altri reati aventi ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti”
- (m) **Reati in materia di violazione del diritto d’autore (articolo 25-novies del Decreto)**
  - (i) “Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un’opera dell’ingegno protetta, o di parte di essa” (Articolo 171, comma 1, lettera a-bis, Legge 22 Aprile 1941, n. 633)
  - (ii) “Usurpazione della proprietà dell’opera o attraverso la deformazione, sezionamento o altra modificazione dell’opera, qualora risulti offeso l’onore e la reputazione dell’autore” (Articolo 171, comma 3, Legge 22 Aprile 1941, n. 633)

- (iii) “Attività illegali su software e database” (Articolo 171-*bis* Legge 22 Aprile 1941, n. 633)
- (iv) “Attività illegali su opere audiovisive e letterarie” (Articolo 171-*ter* Legge 22 Aprile 1941, n. 633)
- (v) “Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione” (Articolo 171-*septies* Legge 22 Aprile 1941, n. 633)
- (vi) “Decodifica fraudolenta delle trasmissioni audio visive oggetto di un accesso condizionato” (Articolo 171-*octies* Legge 22 Aprile 1941, n. 633)
- (n) **Reati contro l’Amministrazione della Giustizia (articolo 25-*decies* del Decreto)**
  - (i) “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” (Articolo 377-*bis* Codice penale)
- (o) **Reati ambientali (Articolo 25-*undecies* del Decreto)**
  - (i) “Uccisione, distruzione, cattura, prelievo e detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette” (Articolo 727-*bis* Codice penale)
  - (ii) “Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto” (Articolo 733-*bis* Codice penale)
  - (iii) “Scarico di acque reflue industriali” (Articolo 137 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n. 152)
  - (iv) “Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione” (Articolo 256 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n. 152)
  - (v) “Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio” (Articolo 257 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n. 152)
  - (vi) “Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari” (Articolo 258 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n. 152)
  - (vii) “Traffico illecito di rifiuti” (Articolo 259 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n. 152)
  - (viii) “Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti” (Articolo 260-*bis* Comma 6, Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n. 152)

- (ix) “Sviluppo di un impianto senza l’autorizzazione richiesta o il mantenimento del business con l’autorizzazione scaduta, sospesa o revocata” (Articolo 279 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n. 152)
- (x) “Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione” (Articoli 1, 2, 3-*bis* e 6 Decreto Legislativo 7 Febbraio 1992 n. 150)
- (xi) “Cessazione e riduzione dell’impiego delle sostanze lesive” (Articolo 3 Legge 28 Dicembre 1993 n. 549)
- (xii) “Inquinamento doloso provocato da navi” (Articolo 8 Decreto Legislativo 6 Novembre 2007 n. 202)
- (xiii) “Inquinamento colposo provocato da navi” (Articolo 9 Decreto Legislativo 6 Novembre 2007 n. 202)
- (xiv) “Inquinamento ambientale” (Articolo 452-*bis* Codice penale)
- (xv) “Disastro ambientale” (Articolo 452-*quater* Codice penale)
- (xvi) “Delitti colposi contro l’ambiente” (Articolo 452-*quinquies* Codice penale)
- (xvii) “Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività” (Articolo 452-*sexies* Codice penale)
- (xviii) “Circostanze aggravanti” (Articolo 452-*octies* Codice penale)
- (xix) “Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti” (Articolo 452-*quaterdecies* Codice penale)
- (p) **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Articolo 25-*duodecies* del Decreto)**
  - (i) “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (Articolo 22, commi 12 e 12-*bis* Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286)
  - (ii) “Trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato” (Articolo 12, commi 3, 3-*bis* e 3-*ter* Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286)
  - (iii) “Favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato” (Articolo 12, comma 5, Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286)
- (q) **Reato di razzismo e xenofobia (Articolo 25-*terdecies* del Decreto)**
  - (i) “Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa” (Articolo 604-*bis* Codice penale)
- (r) **Reati transnazionali (Articoli 3 e 10, Legge 146 del 16 Marzo 2006)**

- (i) “Associazione per delinquere” (Articolo 416 Codice penale)
- (ii) “Associazione di tipo mafioso” (Articolo 416-*bis* Codice penale)
- (iii) “Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope” (Articolo 74 DPR 309/90)
- (iv) “Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri” (Articolo 291-*quater* DPR 43/73)
- (v) “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” (Articolo 377-*bis* Codice penale)
- (vi) “Favoreggiamento personale” (Articolo 378 Codice penale)
- (vii) “Trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato” (Articolo 12, commi 3, 3-*bis* e 3-*ter* D.lgs. 286/1998)
- (viii) “Favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato” (Articolo 12, comma 5, D.lgs. 286/1998)
  
- (s) **Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitata a mezzo di apparecchi vietati (Articolo 25-*quaterdecies*)**
  - (i) “Frode in competizioni sportive” (Articolo 1 Legge 13 dicembre 1989, n. 401)
  - (ii) “Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa” (Articolo 4 Legge 13 dicembre 1989, n. 401)
  
- (t) **Reati tributari (Articolo 25-*quinqüesdecies*)**
  - (i) “Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti” (Articolo 2 Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
  - (ii) “Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici” (Articolo 3 Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
  - (iii) “Dichiarazione infedele” (Articolo 4 Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
  - (iv) “Omessa dichiarazione” (Articolo 5 Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
  - (v) “Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti” (Articolo 8 Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74)

- (vi) “Occultamento o distruzione di documenti contabili” (Articolo 10 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- (vii) “Indebita compensazione” (art. 10-*quater* D.Lgs. n. 74/2000)
- (viii) “Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte” (Articolo 11 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- (u) **Contrabbando (Articolo 25-*sexiesdecies*)**
  - (i) “Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali” (Articolo 282 DPR n. 43/1973)
  - (ii) “Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine” (Articolo 283 DPR n. 43/1973)
  - (iii) “Contrabbando nel movimento marittimo delle merci” (Articolo 284 DPR n. 43/1973)
  - (iv) “Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea” (Articolo 285 DPR n. 43/1973)
  - (v) “Contrabbando nelle zone extra-doganali” (Articolo 286 DPR n. 43/1973)
  - (vi) “Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali” (Articolo 287 DPR n. 43/1973)
  - (vii) “Contrabbando nei depositi doganali” (Articolo 288 DPR n. 43/1973)
  - (viii) “Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione” (Articolo. 289 DPR n. 43/1973)
  - (ix) “Contrabbando nell’esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti” (Articolo 290 DPR n. 43/1973)
  - (x) “Contrabbando nell’importazione od esportazione temporanea” (Articolo 291 DPR n. 43/1973)
  - (xi) “Contrabbando di tabacchi lavorati esteri” (Articolo 291-*bis* DPR n. 43/1973)
  - (xii) “Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri” (Articolo 291-*ter* DPR n. 43/1973)
  - (xiii) “Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati” esteri (Articolo 291-*quater* DPR n. 43/1973)
  - (xiv) “Altri casi di contrabbando” (Articolo 292 DPR n. 43/1973)

- (xv) “Circostanze aggravanti del contrabbando” (Articolo 295 DPR n. 43/1973)
- (v) **Delitti contro il patrimonio culturale (Articolo 25-septiesdecies)**
  - (i) “Furto di beni culturali” (Articolo 518-bis Codice penale)
  - (ii) “Appropriazione indebita di beni culturali” (Articolo 518-ter Codice penale)
  - (iii) “Ricettazione di beni culturali” (Articolo 518-quater Codice penale)
  - (iv) “Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali” (Articolo 518-octies Codice penale)
  - (v) “Violazioni in materia di alienazione di beni culturali” (Articolo 518-novies Codice penale)
  - (vi) “Importazione illecita di beni culturali” (Articolo 518-decies Codice penale)
  - (vii) “Uscita o esportazione illecite di beni culturali” (Articolo 518-undecies Codice penale)
  - (viii) “Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici” (Articolo 518-duodecies Codice penale)
  - (ix) “Contraffazione di opere d’arte” (Articolo 518-quaterdecies Codice penale)
- (w) **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Articolo 25-duodevicies)**
  - (i) “Riciclaggio di beni culturali” (Articolo 518-sexies Codice penale)
  - (ii) “Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici” (Articolo 518-terdecies Codice penale)

Le categorie sopra elencate potranno essere oggetto di eventuale modificazione/integrazione mediante l’introduzione di ulteriori reati-presupposto ad opera di interventi legislativi.

#### 2.4 Il vantaggio o l’interesse dell’ente

Secondo l’art. 5 del Decreto, affinché l’ente sia responsabile per la commissione di un reato rientrante nel novero delle fattispecie delittuose espressamente indicate negli articoli 24 e seguenti del Decreto, è necessario che la condotta posta in essere dall’agente autore del reato sia realizzata nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

I termini “*interesse*” e “*vantaggio*” sono alternativi e concorrenti e devono essere valutati disgiuntamente, in quanto la locuzione “*o*” chiarisce in modo inequivocabile che la presenza di uno solo dei due requisiti consente la imputabilità della condotta all’ente<sup>1</sup>.

In particolare:

- (a) il vantaggio consiste in una concreta acquisizione di una utilità economica per l’ente;
- (b) l’interesse, invece, implica solamente la finalizzazione della condotta illecita verso tale utilità.

*Ex adverso*, la responsabilità dell’ente è esclusa laddove l’autore abbia agito “*nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*” (art. 5, comma 2, del Decreto).

## **2.5 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione**

Come sopra anticipato, la responsabilità della Società a seguito della commissione di uno dei reati c.d. presupposto legislativamente previsti, rileva qualora tali reati siano compiuti nel suo interesse o vantaggio da due differenti categorie di soggetti:

- (a) da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (soggetti c.d. apicali);
- (b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra descritti (soggetti c.d. sottoposti).

Per quanto riguarda la prima categoria, è opportuno precisare come il legislatore abbia preferito, ad una elencazione tassativa, una formula più ampia fondata su un criterio funzionale, la quale ricomprende tutti i soggetti collocati ai vertici dell’organizzazione che, a vario titolo, esprimono la volontà della stessa nei rapporti esterni e nelle scelte di politica di impresa, attraverso un potere di gestione, controllo e vigilanza.

Rispetto a tale ultimo profilo, il Decreto richiama l’art. 2639 c.c. che prevede l’estensione delle qualifiche soggettive solo in presenza di un esercizio continuativo e significativo dei poteri tipici della funzione.

---

<sup>1</sup> In merito, la Suprema Corte di Cassazione ha sostenuto che “*in tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche e delle società, l’espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati nel suo interesse o suo vantaggio, non contiene una endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse a monte, per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell’illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l’interesse e il vantaggio sono in concorso reale*” (Cass. Pen. Sez. IV n. 39615 del 26 gennaio 2022).

Anche in merito alla seconda categoria il legislatore ha adottato un criterio funzionale: vengono, infatti, considerati responsabili coloro i quali sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali poc' anzi individuati.

## **2.6 Reati commessi all'estero**

La Società può essere chiamata a rispondere in Italia anche in relazione a reati commessi all'estero, e ciò anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo.

I presupposti sui quali si fonda la responsabilità di una società per i reati commessi all'estero sono i seguenti:

- (a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- (b) la Società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (c) la Società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dalla normativa italiana;
- (d) lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda in autonomia nel perseguire il reato.

## **2.7 Apparato sanzionatorio**

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni che possono essere irrogate all'ente per l'illecito amministrativo si distinguono nelle seguenti categorie:

- (a) sanzione pecuniaria;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca;
- (d) pubblicazione della sentenza di condanna.

### **(a) Sanzione pecuniaria**

Il Decreto, nel dettare i principi ai quali attenersi per la commisurazione della pena, impone un duplice limite quantitativo e qualitativo attraverso il sistema delle quote: in relazione a ciascun reato, infatti, viene stabilita una quota, che deve necessariamente rispettare un quantum minimo e massimo, che si assesta tra le 100 e le 1.000 quote e che può avere un valore che oscilla dai 258 euro ai 1.549 euro.

Il giudice è chiamato a commisurare la sanzione pecuniaria al caso concreto, dovendo determinare, per ogni ipotesi di responsabilità dell'ente, sia il numero delle quote da applicare che il valore di ogni singola quota, potendo, in concreto, graduare la sanzione da una soglia minima di 25.800 euro ad una massima di 1.549.000 euro.

I criteri di riferimento per la determinazione del numero delle quote da irrogare a titolo di sanzione pecuniaria (art. 11 del Decreto) sono riferibili alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente ed all'attività posta in essere dall'ente medesimo per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

Per quanto riguarda, invece, l'importo da attribuire a ciascuna quota, assume una rilevanza peculiare la condizione economica e patrimoniale della Società medesima: questo criterio di commisurazione, conformemente alla parallela previsione di cui all'art. 133-*bis* Codice penale, è finalizzato a adattare la sanzione al caso di specie e ad assicurarne la massima efficacia preventiva.

È prevista la riduzione della sanzione della metà se:

- (i) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- (ii) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

È prevista la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se:

- (i) l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- (ii) è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni sopra previste, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

#### (b) **Sanzioni interdittive**

Tali sanzioni, previste dall'art. 9 comma 2 del Decreto, possono consistere in:

- (i) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- (ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- (iii) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- (iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- (v) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A titolo esemplificativo, con riferimento a:

hlpy S.p.A. – Via Abbadesse 20, 20124 Milano – P. IVA 11262400960

- i reati contro la Pubblica Amministrazioni, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 dell’art. 25 del Decreto, si applicano le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lettera b).

Con riferimento ai delitti di cui ai commi 2 e 3 dell’art. 25 del Decreto, se prima della sentenza di primo grado l’ente si è efficacemente adoperato per evitare che l’attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l’individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall’articolo 13, comma 2 del Decreto;

- ai reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), dell’art. 25-*quaterdecies* del Decreto, si applicano le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno;
- ai reati tributari per uno dei delitti previsti dai commi 1, 1-*bis* e 2 dell’art. 25-*quindiesdecies* del Decreto si applicano le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, lett. c), d) ed e);
- al reato di contrabbando, nei casi previsti dai commi 1 e 2 dell’art. 25-*sexiesdecies* del Decreto, si applicano all’ente le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

L’art. 13 del Decreto definisce i due presupposti alternativi, in presenza dei quali il giudice può erogare tali misure. In particolare:

- (i) l’ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (ii) in caso di reiterazione dell’illecito.

Ferma l’applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando concorrono le seguenti circostanze:

- (i) l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

- (ii) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare (artt. 45 e ss. del Decreto), ossia prima dell'accertamento definitivo della reale responsabilità della Società, allorquando ricorrano le seguenti condizioni:

- (i) sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della Società;
- (ii) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per il quale si procede.

In luogo dell'applicazione di una misura interdittiva che comporti l'interruzione dell'attività, il giudice può nominare un commissario giudiziale ai sensi dell'art. 15 del Decreto per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata, qualora l'ente oggetto del procedimento svolga un pubblico servizio la cui interruzione possa determinare un grave pregiudizio per la collettività o nel caso la medesima interruzione possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

#### (c) **Pubblicazione della sentenza**

Tale sanzione può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale e la pubblicazione viene eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese della medesima (art. 18 del Decreto).

#### (d) **Confisca**

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Vengono, in ogni caso, tutelati i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 del Decreto).

## **2.8 Esclusione dalla responsabilità**

Il Decreto prevede due differenti presupposti il cui soddisfacimento consente alla Società di non incorrere nella responsabilità amministrativa, distinti in base alla circostanza che a commettere il reato sia un soggetto c.d. apicale o un soggetto c.d. sottoposto.

Se l'autore del reato è un soggetto c.d. apicale, l'ente non risponde se dimostra:

- (a) di avere, prima della commissione del reato, adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- (b) di aver affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento (l'Organismo di Vigilanza);
- (c) che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- (d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Se l'autore del reato è soggetto c.d. sottoposto, la Società è responsabile solo ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; ipotesi, questa, che si ritiene comunque esclusa qualora prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto delinea il contenuto del Modello prevedendo, all'art. 6, comma 2, che lo stesso, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debba:

- (a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- (b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- (c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- (e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- (f) prevedere un sistema di segnalazione come definito al paragrafo 6.4.

La normativa definisce, quindi, all'art. 7 comma 4 del Decreto, i requisiti per l'efficace attuazione del Modello:

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

Il Modello ha, pertanto, una duplice funzione: in primo luogo, una di carattere preventivo, in quanto la commissione dei reati risulta più difficile dopo l'introduzione delle specifiche cautele procedurali e di controllo previste dal medesimo; in secondo luogo, una di carattere protettivo, consistente nell'evitare che le conseguenze di questi comportamenti possano ricadere sull'ente nel caso in cui dovessero comunque verificarsi le fattispecie delittuose.

## 2.9 Linee guida adottate da Confindustria

Il 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo del Decreto*”, successivamente aggiornate nel giugno 2021 ed approvate dal Ministero della Giustizia.

Il presente Modello è stato predisposto, *inter alia*, sulla base delle Linee Guida. Lo schema seguito nell’elaborazione delle Linee Guida riprende i processi di *risk assessment* e *risk management* normalmente attuati nelle imprese e consiste:

- (a) nell’identificazione dei rischi in relazione ai reati che possono essere commessi;
- (b) nella progettazione di un sistema di controllo preventivo, realizzato attraverso la costruzione di un sistema organizzativo adeguato e la procedimentalizzazione di determinate attività;
- (c) nell’adozione di un codice etico e di un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure previste dal modello *ex Decreto 231*, al fine di conservarne l’effettività;
- (d) nell’individuazione dei criteri per la scelta di un organismo di controllo, interno all’impresa, dotato delle funzioni necessarie, che dovrà vigilare sull’efficacia, sull’adeguatezza e sull’applicazione e rispetto del modello *ex Decreto 231* (l’Organismo di Vigilanza).

Tra le componenti di un sistema di controllo preventivo vi sono:

- (a) il Codice Etico;
- (b) un sistema organizzativo interno formalizzato e chiaro (attribuzione responsabilità, sistemi di incentivazione dei Dipendenti);
- (c) poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali;
- (d) la regolamentazione dello svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo (procedure di controllo e documentazione per ciascuna operazione);
- (e) le procedure, manuali ed informatiche;
- (f) i sistemi di controllo di gestione;
- (g) le modalità di comunicazione al personale;
- (h) le modalità di formazione del personale.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai principi di:

- (a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- (b) applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- (c) documentazione dei controlli;
- (d) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione dei protocolli previsti dal modello *ex* Decreto 231;
- (e) individuazione in concreto dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza.

### 3. GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ

#### 3.1 La Società

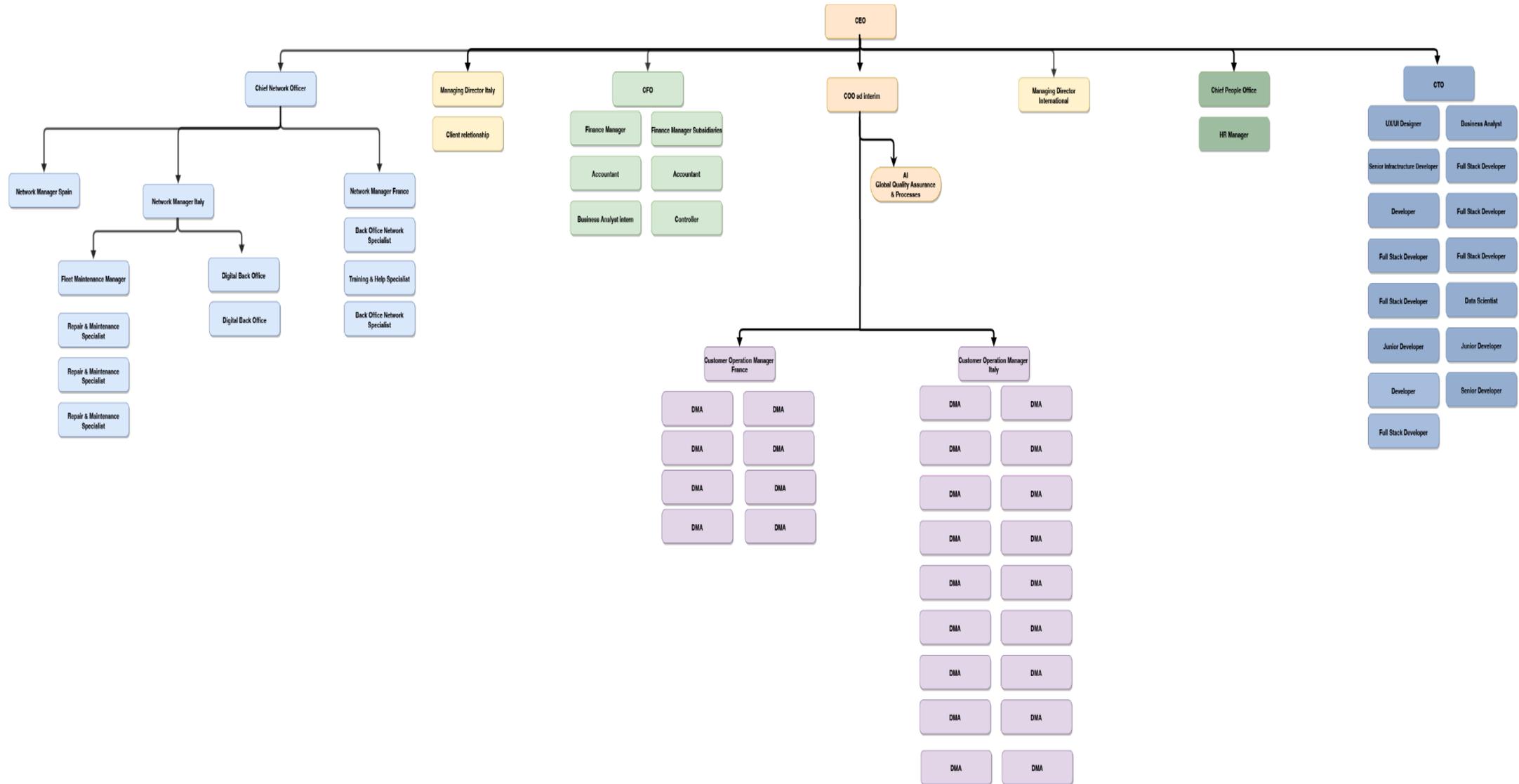
hlpY S.p.A. (di seguito “**hlpY**” o “**la Società**”) è una società di diritto italiano che svolge attività orientate allo sviluppo, alla produzione e alla commercializzazione di una piattaforma *software* innovativa, basata su tecnologie di *artificial intelligence*, *machine learning*, *chat bot* e *big data* che mettono in contatto clienti finali e fornitori di prestazione assistenziale, ottimizzando la relazione, la localizzazione e la gestione del servizio al fine di fornire un servizio di supporto digitale, moderno ed efficace ai clienti in tutte le situazioni di emergenza, offrendo prevenzione, protezione e assistenza alla mobilità.

La Società ha esteso la propria operatività non solo offrendo i propri servizi nel territorio di ulteriori Paesi europei tramite hlpY France Sas e hlpY Iberica ma ha, altresì, ampliato il proprio *business* tramite la costituzione di hlpY Insurance S.r.l. (di seguito il “**Gruppo**”).

Il sistema di *corporate governance* della Società è così articolato:

- (a) *Assemblea dei soci*: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge;
- (b) *Organo amministrativo*: Consiglio di Amministrazione composto di tre membri, a cui sono attribuiti tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quanto inderogabilmente disposto dalla legge e dallo statuto.
- (c) *Collegio Sindacale*: la gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da tre membri effettivi e da due membri supplenti;
- (d) *Società di revisione*: il controllo contabile della Società è esercitato da una società di revisione.

Di seguito l'attuale struttura organizzativa della Società:



### **3.2 Le attività e i servizi prestati da hlpy a favore delle Società del Gruppo**

hlpy presta, a favore delle altre Società appartenenti al Gruppo, talune attività e servizi nel cui novero rientrano – a titolo esemplificativo – la fornitura della piattaforma *software* sviluppata da hlpy e dalla medesima costantemente aggiornata e mantenuta ovvero prestazioni da parte di esponenti aziendali che svolgono sia attività operative sia attività di direzione e vigilanza.

### **3.3 Il sistema di deleghe e procure**

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa, assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società, risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega e della procura, nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Secondo il sistema di deleghe di cui la Società è dotata, la rappresentanza della Società è delegata a singoli soggetti, con potere di firma singola e/o congiunta, per lo svolgimento di specifiche attività (per maggiori informazioni sull'individuazione di tali attività si rinvia alla Visura camerale della Società).

Pur spettando all'Amministratore Delegato la legale rappresentanza della Società, funzionale alla partecipazione della stessa ad un eventuale procedimento penale, tale potere non può essere dal medesimo esercitato qualora sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, non essendo necessario un accertamento circa la sussistenza di un concreto conflitto di interessi. Stante tale presunzione *ex lege* di incompatibilità, al fine di esercitare il proprio diritto all'autodifesa, la Società è chiamata a nominare un nuovo legale rappresentante oppure un procuratore speciale con poteri limitati alla sola partecipazione al procedimento.

### **3.4 Procedure manuali ed informatiche**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società ha adottato un sistema di procedure, manuali ed informatiche, volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali.

In particolare, le procedure già adottate e loro successive integrazioni o modifiche, descrivono le regole di condotta che le risorse interne devono seguire nell'ambito dei vari processi, all'uopo prevedendo punti di controllo necessari ad un corretto svolgimento delle attività aziendali.

Tali modalità operative assicurano il rispetto dei seguenti principi:

- (a) favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti;
- (b) adottare misure volte a garantire che ogni operazione, transazione ed azione sia verificata, documentata, coerente e congrua;
- (c) documentare le fasi di controllo espletate con riferimento alle singole operazioni e/o azioni effettuate.

Le procedure, oltre ad essere diffuse presso le funzioni interessate attraverso specifica comunicazione e, laddove necessario od opportuno, formazione, vengono raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali a mezzo della pubblicazione sulla *intranet* aziendale e/o distribuzione della relativa documentazione/manualistica.

#### **4. METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO**

##### **4.1 Il progetto della Società**

La Società, al fine di garantire sempre maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle proprie attività, ha ritenuto opportuno adottare il Modello che, unitamente alle procedure organizzative ed alle altre politiche e disposizioni emanate dalla Società, costituisce il programma per assicurare una efficace prevenzione e rilevazione di ogni eventuale violazione di legge.

I consulenti a cui l'incarico è stato affidato hanno costantemente sottoposto l'andamento del progetto a periodica verifica da parte dei vertici aziendali, al fine di condividere i risultati delle analisi svolte e di ottenere indicazioni e suggerimenti su eventuali criticità riscontrate.

##### **4.2 Le funzioni e gli obiettivi del Modello**

Il Modello ha per scopo la proceduralizzazione delle attività che comportano il rischio di commissione di un reato (ed in particolare di uno dei reati presupposto), al fine di evitarne la realizzazione.

Il Modello ha, pertanto, la funzione di:

- (a) individuare le attività svolte dalle singole funzioni, che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio di reato ai sensi del Decreto;
- (b) analizzare i rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno nel quale opera la Società;
- (c) valutare il sistema dei controlli preventivi esistente ed adeguarlo per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile", ovvero idoneo ad escludere la realizzazione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto da parte dei soggetti apicali e sottoposti della Società;
- (d) definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali, nonché specifiche procedure organizzative volte a disciplinare le attività nei settori cd. sensibili;
- (e) definire un sistema di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- (f) definire un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

- (g) definire un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità del Codice Etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività;
- (h) istituire ed attribuire ad un Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettività, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- (i) definire un sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure adottate dalla Società e dei protocolli previsti dal Modello.

L'adozione e l'attuazione del Modello ha come obiettivo non solo quello di consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del Decreto, ma anche, e in via del tutto primaria, quello di migliorare il proprio sistema di controllo interno, limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa *de qua*.

Il Modello, unitamente al Codice Etico, costituisce uno strumento di sensibilizzazione diretto a tutti gli *Stakeholders* della Società, ed ha l'obiettivo di determinare una piena consapevolezza in tali soggetti della gravità nel caso di commissione di un reato e delle conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società, consentendo allo stesso, in presenza di tali situazioni, di agire tempestivamente ed efficacemente.

#### 4.3 Le attività

La Società ha avviato un progetto finalizzato alla redazione del Modello e a tal fine ha svolto una serie di attività propedeutiche, suddivise in fasi, e dirette alla elaborazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi.

In particolare, le fasi nelle quali si è articolato il percorso che ha portato all'individuazione delle aree a rischio e sulla base del quale è stato successivamente redatto il Modello, sono state quelle di seguito sinteticamente indicate.

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>		
<i>Attività Preliminare</i>	<i>Avvio del progetto</i> Presentazione del piano di attività al <i>Chief Financial Officer</i>		
<i>Fase 1</i>	<i>Analisi dei processi aziendali</i> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;">           Attività            ■ Raccolta ed analisi della documentazione interna quale, a titolo non esaustivo:            ○ Organigramma            ○ Policy aziendali         </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;">           Risultati            ■ Attività sensibili per le fattispecie di reati in oggetto e dei relativi <i>Key Officer</i> (di seguito definiti al paragrafo 4.4)            ■ Modalità operative e gestionali e meccanismi di controllo previsti         </td> </tr> </table>	Attività ■ Raccolta ed analisi della documentazione interna quale, a titolo non esaustivo: ○ Organigramma ○ Policy aziendali	Risultati ■ Attività sensibili per le fattispecie di reati in oggetto e dei relativi <i>Key Officer</i> (di seguito definiti al paragrafo 4.4) ■ Modalità operative e gestionali e meccanismi di controllo previsti
Attività ■ Raccolta ed analisi della documentazione interna quale, a titolo non esaustivo: ○ Organigramma ○ Policy aziendali	Risultati ■ Attività sensibili per le fattispecie di reati in oggetto e dei relativi <i>Key Officer</i> (di seguito definiti al paragrafo 4.4) ■ Modalità operative e gestionali e meccanismi di controllo previsti		

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valutazione rischi</li> <li>○ Nomine e deleghe</li> <li>○ Interviste al <i>management</i></li> <li>■ Verifica dell'applicabilità del modello alle diverse tipologie di reato</li> </ul>		
<b>Fase 2</b>	<p style="text-align: center;"><b>Valutazione dei rischi</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Attività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Analisi storica di eventi astrattamente rilevanti nell'ambito del Modello</li> <li>■ Formalizzazione della scheda di mappatura dei rischi</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Risultati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Meccanismi di controllo attuati per ciascuna Attività sensibile</li> <li>■ Mappatura e valutazione dei Rischi</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p>Attività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Analisi storica di eventi astrattamente rilevanti nell'ambito del Modello</li> <li>■ Formalizzazione della scheda di mappatura dei rischi</li> </ul>	<p>Risultati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Meccanismi di controllo attuati per ciascuna Attività sensibile</li> <li>■ Mappatura e valutazione dei Rischi</li> </ul>
<p>Attività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Analisi storica di eventi astrattamente rilevanti nell'ambito del Modello</li> <li>■ Formalizzazione della scheda di mappatura dei rischi</li> </ul>	<p>Risultati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Meccanismi di controllo attuati per ciascuna Attività sensibile</li> <li>■ Mappatura e valutazione dei Rischi</li> </ul>		
<b>Fase 3</b>	<p style="text-align: center;"><b>Gap analysis e piano d'azione</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Attività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Individuazione di meccanismi di controllo aggiuntivi o integrazione di quelli esistenti al fine di ridurre entro un livello accettabile i rischi individuati</li> <li>■ Individuazione degli strumenti normativi e/o organizzativi necessari per l'implementazione dei meccanismi di controllo individuati (es. introduzione di una matrice sui poteri autorizzativi di spesa, introduzione del sistema di <i>Whistleblowing</i>, etc)</li> <li>■ Prioritizzazione e definizione del piano d'azione</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Risultati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proposte di possibili iniziative per rafforzare il sistema dei controlli interni, in particolare tramite la predisposizione di Procedure</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p>Attività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Individuazione di meccanismi di controllo aggiuntivi o integrazione di quelli esistenti al fine di ridurre entro un livello accettabile i rischi individuati</li> <li>■ Individuazione degli strumenti normativi e/o organizzativi necessari per l'implementazione dei meccanismi di controllo individuati (es. introduzione di una matrice sui poteri autorizzativi di spesa, introduzione del sistema di <i>Whistleblowing</i>, etc)</li> <li>■ Prioritizzazione e definizione del piano d'azione</li> </ul>	<p>Risultati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proposte di possibili iniziative per rafforzare il sistema dei controlli interni, in particolare tramite la predisposizione di Procedure</li> </ul>
<p>Attività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Individuazione di meccanismi di controllo aggiuntivi o integrazione di quelli esistenti al fine di ridurre entro un livello accettabile i rischi individuati</li> <li>■ Individuazione degli strumenti normativi e/o organizzativi necessari per l'implementazione dei meccanismi di controllo individuati (es. introduzione di una matrice sui poteri autorizzativi di spesa, introduzione del sistema di <i>Whistleblowing</i>, etc)</li> <li>■ Prioritizzazione e definizione del piano d'azione</li> </ul>	<p>Risultati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proposte di possibili iniziative per rafforzare il sistema dei controlli interni, in particolare tramite la predisposizione di Procedure</li> </ul>		
<b>Fase 4</b>	<p style="text-align: center;"><b>Redazione del Modello</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Attività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Predisposizione del Modello sulla base sia delle risultanze delle fasi precedenti e sia di <i>benchmark</i> di mercato e <i>best practice</i>.</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Risultati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p>Attività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Predisposizione del Modello sulla base sia delle risultanze delle fasi precedenti e sia di <i>benchmark</i> di mercato e <i>best practice</i>.</li> </ul>	<p>Risultati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.</li> </ul>
<p>Attività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Predisposizione del Modello sulla base sia delle risultanze delle fasi precedenti e sia di <i>benchmark</i> di mercato e <i>best practice</i>.</li> </ul>	<p>Risultati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.</li> </ul>		

#### **4.4 Avvio del progetto ed analisi dell'assetto organizzativo e di controllo**

Dopo una pianificazione iniziale e la presentazione delle linee di progetto alla Società, è stata effettuata l'analisi della struttura della Società e del quadro organizzativo e di controllo, allo scopo di verificare la coerenza dei principali elementi organizzativi di riferimento.

Questa analisi ha compreso l'esame di quanto di seguito descritto:

- (a) delle linee organizzative della Società;
- (b) della descrizione delle attività, dei ruoli e delle responsabilità di tutte le principali unità organizzative;
- (c) del livello di segregazione dei compiti esistente;
- (d) delle modalità di attribuzione di deleghe e poteri;
- (e) delle modalità di formulazione e di diffusione delle procedure esistenti all'interno della Società e la conseguente valutazione circa le procedure mancanti e considerate indispensabili per il corretto funzionamento del Modello.

Successivamente, sono stati svolti alcuni colloqui preliminari con i referenti delle unità organizzative preposte, allo scopo di identificare le principali Attività sensibili (di seguito, "*Key Officer*") al fine di identificare, nel dettaglio, le principali aree di attività c.d. a rischio, i processi di supporto e i referenti direttamente coinvolti.

#### **4.5 Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati**

Alla luce dell'analisi del contesto della Società e delle attività a potenziale rischio reato, sono considerati rilevanti e, quindi, specificamente esaminati dal Modello solo gli illeciti elencati nei singoli protocolli di cui alle rispettive Parti Speciali, alle quali si rimanda per una loro specifica individuazione.

In particolare, trattasi dei:

- (a) Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- (b) Reati contro l'Amministrazione della Giustizia;
- (c) Reati informatici e trattamento illecito dei dati;
- (d) Reati di criminalità organizzata e profili transazionali;
- (e) Reati di falsità;
- (f) Reati contro l'industria e il commercio;

- (g) Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- (h) Reati societari;
- (i) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- (j) Reati contro la personalità individuale;
- (k) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- (l) Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; autoriciclaggio;
- (m) Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;;
- (n) Reati ambientali;
- (o) Reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- (p) Reati di Razzismo e Xenofobia;
- (q) Reati tributari.

Per l'attuale tipologia di *business* che caratterizza la Società, sulla base di una valutazione prognostica su ogni singolo reato previsto dal Decreto, la stessa ha ritenuto trascurabile e pressoché inesistente il rischio di reato relativo alle residue ipotesi criminose previste dalla normativa con riferimento all'attività svolta.

#### **4.6 Interviste con i *Key Officer***

Obiettivo delle interviste è stato quello di verificare, per ogni Attività sensibile individuata nelle fasi precedenti, la sussistenza di procedure/controlli atti a prevenire la commissione di reati.

Le interviste hanno, inoltre, avuto l'obiettivo di evidenziare eventuali ulteriori Attività sensibili, diverse da quelle evidenziate nelle fasi precedenti.

La metodologia di svolgimento delle interviste ha previsto:

- (a) la preliminare analisi, da parte degli intervistatori, delle principali procedure e normative interne, ove esistenti, afferenti le aree oggetto di analisi;
- (b) l'esame delle procedure operative, ove esistenti, redatte dalla Società ed il loro aggiornamento in contraddittorio con i responsabili delle attività descritte negli stessi;

- (c) la redazione di verbali, per le interviste più significative, destinati a confermare le Attività sensibili di cui l'intervistato si assume la responsabilità, nonché la validità e l'efficacia delle procedure di controllo, ove esistenti, che presidiano tali attività.

#### 4.7 Riepilogo dei risultati e valutazione dei gap

In questa fase, sono state riepilogate le risultanze definitive dell'analisi, in termini di Attività sensibili, processi, controlli e punti di miglioramento per consentire la copertura delle situazioni di criticità emerse (*gap analysis*).

#### 4.8 Elaborazione della documentazione

Nell'ultima fase è stata progressivamente messa a punto, per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, la documentazione che illustra il Modello della Società (sottoposta a periodico riesame ed aggiornamento in conseguenza delle modifiche dell'assetto o dell'attività della Società e delle eventuali novità legislative in materia), procedendo altresì alla predisposizione di Procedure che sono parte integrante del Modello.

### 5. LA STRUTTURA DEL MODELLO

#### 5.1 Gli elementi del Modello

La Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta della propria esperienza e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, costituisca un adeguato presidio contro le possibilità di commissione dei reati, in coerenza con il sistema di *governance* e i valori etici ai quali da sempre si ispira la Società.

Il Modello, come predisposto a seguito delle attività sopra descritte, è costituito da:

- (a) una **Parte Generale**, avente la funzione di definire i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione delle proprie attività e che sono, quindi, validi per la realtà della Società in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.

Ad essa è allegato il Codice Etico che ne costituisce parte integrante.

- (b) più **Parti Speciali**, le quali descrivono, con riferimento alle specifiche tipologie di reato, la mappatura delle Attività sensibili, la valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi, nonché i relativi specifici protocolli.

Esse hanno la funzione di:

- (i) individuare i reati presupposto, laddove possibile, per famiglie di reato;
- (ii) elencare le Attività sensibili ai sensi del Decreto;
- (iii) individuare il sistema dei controlli con particolare riferimento:
  - (A) ai principi di comportamento;

- (B) ai protocolli di controllo generali;
- (C) ai protocolli di controllo specifici che rinviano alle Procedure predisposte proprio per le finalità previste dal Modello e dal Decreto;
- (iv) individuare i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Le stesse sono suddivise in undici parti:

- (i) Parte Speciale I: Reati contro la Pubblica Amministrazione (**PA**); Reati contro l'Amministrazione della Giustizia (**AG**);
  - (ii) Parte Speciale II: Reati informatici e trattamento illecito dei dati (**IT**); Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (**CONT**);
  - (iii) Parte Speciale III: I delitti di criminalità organizzata (e profili di transnazionalità) (**CR**); Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (**TR**);
  - (iv) Parte Speciale IV: Delitti di falsità segni di riconoscimento (**FL**); Reati contro l'industria e il commercio (**IE**); Reati in materia di violazione del diritto d'autore (**AT**);
  - (v) Parte Speciale V: Reati societari (**SOC**);
  - (vi) Parte Speciale VI: Reati contro la personalità individuale (**PI**); Reati di Razzismo e Xenofobia (**RX**);
  - (vii) Parte Speciale VII: I Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro (**SSL**);
  - (viii) Parte Speciale VIII: Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; autoriciclaggio (**RR**);
  - (ix) Parte Speciale IX: Reati ambientali (**AMB**);
  - (x) Parte Speciale X: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**IMP**);
  - (xi) Parte Speciale XI: Reati Tributari (**TRIB**);
- (c) tutte le Procedure adottate dalla Società, che costituiscono presupposto e parte integrante del presente Modello, in quanto poste a presidio del rischio di reato e che sono state oggetto di puntuali attività di informazione e formazione dirette ai Destinatari, ciascuno in relazione alla funzione esercitata.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di redazione dello stesso. Infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le Parti Speciali, in considerazione del loro particolare contenuto, sono invece suscettibili di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica della Società e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che risultano inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché il Consiglio di Amministrazione della Società provveda ad operare gli aggiornamenti e le integrazioni ritenuti di volta in volta necessari.

## **5.2 Il sistema organizzativo ed autorizzativo**

### **(a) Sistema organizzativo**

Il Sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e funzionale ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

La struttura organizzativa della Società è formalizzata e rappresentata graficamente in un organigramma, il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa. In questo modo si intende assicurare una gestione che sia coerente con gli obiettivi strategici fissati dal vertice della Società.

### **(b) Sistema autorizzativo**

I poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente per quanto riguarda quelle attività considerate a rischio di reato.

I poteri autorizzativi e di firma di cui si è dotata la Società sono coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e prevedono l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

## **5.3 Gli adeguati assetti organizzativi**

La Società, coerentemente con quanto previsto dall'art. 2086 c.c., per come modificato dal D. Lgs. n. 14 del 12 gennaio 2019 (di seguito “**Codice della crisi di impresa e dell’insolvenza**”), istituisce un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche ai fini di una tempestiva rilevazione della crisi di impresa e della perdita della continuità aziendale, svolta tramite attività di monitoraggio continuo degli indici di allerta individuati dalla normativa di settore e dalle fonti regolamentari.

La Società si attiva senza indugio per l'adozione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento, e in particolare quelli disciplinati dal Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza.

#### 5.4 I principi di controllo

La Società, con il presente Modello, ha inteso provvedere al processo di implementazione del nuovo sistema dei controlli incentrato sui principi di seguito rappresentati.

I principi di controllo che devono ispirare la gestione di tutte le Attività sensibili emerse e contenute nella c.d. *mappatura dei rischi*, nonché in tutti i processi interni, sono i seguenti:

- (a) garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio reato;
- (b) individuare ciascuna funzione della Società coinvolta nelle attività a rischio reato;
- (c) attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- (d) definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- (e) garantire il principio di separazione dei compiti nella gestione dei processi/attività, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo/attività e, in particolare, quelle:
  - (i) dell'autorizzazione;
  - (ii) dell'esecuzione;
  - (iii) del controllo.
- (f) regolamentare l'attività a rischio tramite appositi protocolli, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, ecc.);
- (g) archiviare la verificabilità, la documentazione, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare:
  - (i) chi ha autorizzato l'operazione;
  - (ii) chi l'ha materialmente effettuata;
  - (iii) chi ha provveduto alla sua registrazione;
  - (iv) chi ha effettuato un controllo sulla stessa.

La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza mediante l'utilizzo di sistemi informatici;

- (h) archiviare la documentazione dei controlli effettuati; a tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi.

Detti principi di controllo sono stati presi a riferimento nella fase di elaborazione delle procedure interne.

## 5.5 Il sistema di gestione dei flussi finanziari

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i Modelli prevedano “*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*”. La disposizione trova la sua *ratio* nella constatazione che molti dei reati presupposto possono essere realizzati tramite i flussi finanziari della Società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Le Linee Guida di Confindustria raccomandano l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria di tali flussi finanziari.

Sulla base dei principi indicati in tali Linee Guida, il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi, con particolare riferimento al processo di gestione dei flussi finanziari, deve basarsi sulla separazione dei compiti nelle fasi chiave del processo; tale separazione deve essere adeguatamente formalizzata e per la stessa deve essere prevista una buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- (a) esistenza di soggetti diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;
- (b) predisposizione e autorizzazione della proposta di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- (c) controllo sull'effettuazione del pagamento;
- (d) riconciliazioni a consuntivo;
- (e) esistenza di livelli autorizzativi per la richiesta di pagamento che siano articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- (f) effettuazione sistematica delle riconciliazioni dei conti interni e dei rapporti intrattenuti con gli istituti di credito con le risultanze contabili;
- (g) tracciabilità degli atti e dei documenti che hanno già originato un pagamento.

## 5.6 Principi e Protocolli di Prevenzione Generali

### (a) Principi Generali di Prevenzione

Il sistema protocollare per la prevenzione dei reati è stato realizzato applicando alle singole Attività sensibili i seguenti Principi Generali di Prevenzione che ispirano i Protocolli di Prevenzione Generali di cui al successivo paragrafo, nonché i Controlli Preventivi delle singole Parti Speciali:

- (i) **regolamentazione:** esistenza di disposizioni interne e protocolli formalizzati idonei a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle Attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- (ii) **tracciabilità:** 1) ogni operazione relativa all'Attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; 2) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'Attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali;
- (iii) **separazione dei compiti:** applicazione del principio di separazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Tale separazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro-processo della Società, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi;
- (iv) **procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: 1) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; 2) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli all'interno della Società ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese, specificando i limiti e la natura delle stesse. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge (es. delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori);
- (v) **Codice Etico:** le attività devono essere svolte conformemente ai principi esposti nel Codice Etico.

### (b) Protocolli di prevenzione generali

Nell'ambito delle Attività sensibili individuate per ciascuna tipologia di reato (si vedano le successive Parti Speciali del Modello), i Protocolli di prevenzione generali prevedono che:

- (i) tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nell'atto costitutivo e nello Statuto, nel Codice Etico e nelle procedure, ove già esistenti;

- (ii) siano definite ed adeguatamente comunicate le disposizioni interne idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle Attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- (iii) per tutte le operazioni:
  - (A) siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
  - (B) siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi;
  - (C) la Società adotti strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti che ne garantiscano la conoscenza nell'ambito della Società;
  - (D) l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
  - (E) l'accesso ai dati della Società sia conforme al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni e al Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali;
  - (F) l'accesso e l'intervento sui dati della Società sia consentito esclusivamente alle persone autorizzate;
  - (G) sia garantita la riservatezza nella trasmissione delle informazioni;
  - (H) i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la successiva modificazione, se non con apposita evidenza;
  - (I) l'accesso ai documenti già archiviati sia consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne.
- (c) **Principi generali degli *standard* di controllo relativi alle Attività sensibili dei reati dolosi**

Gli *standard* generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo possono essere sintetizzati come segue:

- (i) **Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro:** lo *standard* si riferisce all'attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e funzionale e descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai

sistemi premianti dei dipendenti: essi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso il conseguimento degli obiettivi aziendali. Tuttavia, se basati su *target di performance* palesemente immotivati ed inarrivabili, essi potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

- (ii) **Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi):** lo *standard* fa riferimento all'utilizzo di procedure tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature, approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari). È opportuno valutare nel tempo la separazione dei compiti all'interno di ogni processo a rischio, verificando che le procedure aziendali e/o le prassi operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo.
  - (iii) **Poteri autorizzativi e firma:** lo *standard* prevede che tali poteri siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare. Occorre definire preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi. La delega deve costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa, non per un agevole trasferimento di responsabilità. A tal fine, può rivelarsi utile una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato. È inoltre importante prevedere un sistema coerente e integrato che comprenda tutte le deleghe o procure aziendali, periodicamente aggiornate alla luce sia delle modifiche normative, che delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale. È inoltre opportuno garantire la documentabilità del sistema di deleghe, al fine di rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori.
  - (iv) **Sistemi di controllo integrato:** lo *standard* prevede che tali sistemi debbano considerare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Occorre definire opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato e i processi di *risk assessment* interni alle singole funzioni aziendali.
- (d) **Principi generali degli standard di controllo relativi alle Attività sensibili dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.**
- (i) **Struttura organizzativa:** con riferimento ai reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è necessaria una struttura organizzativa con compiti e

responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa.

È prevista un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 30, comma 3 D. Lgs. n. 81/2008).

Il grado di articolazione delle funzioni è basato sulla natura e sulle dimensioni dell'impresa, nonché sulle caratteristiche dell'attività svolta.

Per garantire l'effettivo ed appropriato esercizio di tali funzioni la Società è legittimata a ricorrere all'istituto della delega di funzioni, nel rispetto dei limiti e dei requisiti previsti dagli articoli 16 e 17 del D. Lgs. n. 81/2008.

Sono inoltre individuate figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), Medico Competente, e RLS, addetti primo soccorso, addetto alle emergenze in caso d'incendio).

Tale impostazione determina:

- (A) la definizione dei compiti della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori, dell'RSPP, del Medico Competente e di tutti gli altri soggetti, presenti in azienda e previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 relativamente alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le connesse responsabilità;
- (B) il tracciamento dei compiti del RSPP e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del RLS, degli addetti alla gestione delle emergenze e del Medico Competente.

Al fine di prevenire illeciti ambientali, la Società disciplina l'attività di gestione dei rischi ambientali che possono concorrere alla commissione dei reati richiamati dall'articolo 25-*undecies* del Decreto.

In particolare, la Società:

- (A) procedimentalizza e monitora l'attività di valutazione dei rischi ambientali in funzione del quadro normativo e del contesto naturalistico-ambientale sul quale opera;
- (B) individua i responsabili del rispetto della normativa ambientale alla luce della valutazione dei rischi di cui sopra;
- (C) procedimentalizza e monitora le attività di pianificazione e consuntivazione delle spese in campo ambientale, nonché di qualificazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori;

- (D) assicura l'aggiornamento del Modello alla normativa in materia di reati ambientali.

Con particolare riferimento al tema della delega, a differenza della delega di funzioni disciplinata nel D. Lgs. n. 81/2008, quella “ambientale” non è codificata. Pertanto, è necessario fare riferimento alle pronunce giurisprudenziali, anche di legittimità (v. Cass, sez. III pen., 6 settembre 2021, n. 32861), che hanno chiarito la specificità delle delega cd. ambientale rispetto a quella in materia antinfortunistica, prevedendo la necessità che il contenuto della delega sia chiaro e inequivoco e si riferisca espressamente alle misure di rispetto della normativa ambientale.

In quest'ottica, i più recenti interventi della giurisprudenza ammettono la validità della “delega ambientale” in presenza delle seguenti condizioni: (i) la delega deve essere puntuale ed espressa, con esclusione in capo al delegante di poteri residuali di tipo discrezionale; (ii) il delegato deve essere tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato per lo svolgimento del compito affidatogli; (iii) la delega deve essere giustificata in base alle dimensioni dell'impresa o, quantomeno, alle esigenze organizzative della stessa; (iv) la delega deve riguardare non solo le funzioni ma anche i correlativi poteri decisionali e di spesa; (v) l'esistenza della delega deve essere giudizialmente provata in modo certo.

Peraltro, valgono anche in questo settore i principi elaborati dalla giurisprudenza in relazione alla delega di funzioni: in caso di carenze strutturali è inevitabile il coinvolgimento dei vertici aziendali, ma al tempo stesso è da escludere che si possa affermare in astratto la responsabilità per inosservanza del dovere di controllo, che deve essere verificata in concreto con riferimento all'organizzazione aziendale, al tipo di delega e alla contestazione elevata.

- (ii) **Comunicazione e coinvolgimenti:** la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore fondamentale per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti livelli.

Il coinvolgimento, con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, si realizza attraverso:

- (A) la consultazione preventiva del RLS e del Medico Competente in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive;
- (B) riunioni periodiche che tengano conto non solo degli obblighi stabiliti dalla legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche operative riscontrate.

- (iii) **Gestione operativa:** il sistema di controllo si integra con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi (siano essi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro o rischi ambientali) deriva la definizione delle modalità per il corretto svolgimento delle attività che impattano in modo significativo su tali tematiche.

La Società, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza e di ambiente, ne esercita una gestione operativa regolata. In questo senso, la stessa pone particolare attenzione riguardo a:

- (A) assunzione e qualificazione del personale;
- (B) organizzazione del lavoro (e delle postazioni di lavoro per la salute e sicurezza dei lavoratori);
- (C) acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori e appaltatori;
- (D) manutenzione normale e straordinaria;
- (E) qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- (F) gestione delle emergenze;
- (G) procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

In aggiunta alle indicazioni sopra richiamate, il modello di prevenzione e gestione dei rischi di reati ambientali identifica, sulla base delle risultanze dell'analisi dei rischi, opportune misure di prevenzione, protezione e mitigazione dei rischi individuati. Analogamente, assumono rilevanza le tematiche di gestione dell'eventuale flotta aziendale (*e.g.*, veicoli), nonché di trattamento e smaltimento dei rifiuti, le quali sono gestite in conformità con l'articolata normativa di riferimento (*e.g.*, rispetto dei vincoli temporali, di volumi e spazi fisici dedicati per gli stoccaggi temporanei dei materiali destinati allo smaltimento; verifiche da implementare sugli accessi delle società-terze addette al trasporto e smaltimento).

Sempre in materia di gestione e smaltimento dei rifiuti, la Società riserva particolare attenzione ai controlli - sia in fase contrattuale, con il ricorso anche a specifiche clausole cautelative, che in sede di effettiva prestazione - inerenti ai fornitori cui vengono affidate tali attività.

Si fa presente, da ultimo, che taluni ambiti di attenzione in materia di tutela dell'ambiente presentano evidenti punti di contatto con analoghe aree di

rischio, considerate in un'altra ottica, rilevanti per la salute e sicurezza sul lavoro (ad es. gestione delle emergenze, delle manutenzioni, ecc.). Pertanto, i presidi implementati al riguardo assumono una valenza sinergica, a copertura di entrambi i profili di attenzione.

- (iv) **Sistema di monitoraggio:** La gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda sono sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si sviluppa attraverso:

- (A) programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- (B) attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- (C) descrizione delle metodologie da seguire;
- (D) modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

È, quindi, previsto un monitoraggio sistematico delle citate misure, le cui modalità e responsabilità sono stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

## 6. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 Scopo e ambito di applicazione

L'art. 6, lett. b), del Decreto richiede all'Ente l'istituzione di un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza), che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità e le qualifiche per adempiere ai doveri e ai compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza dal Modello e deve soddisfare le seguenti condizioni/requisiti di:

- (a) autonomia e indipendenza;
- (b) adeguata esperienza in materia di *corporate governance*;
- (c) onorabilità;
- (d) continuità, ovvero mantenere una presenza ed una partecipazione continuative alle attività per tutta la durata del mandato.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza è considerato ineleggibile e inidoneo e, di conseguenza, se già nominato deve essere revocato, nei seguenti casi:

- (a) l'essere stato condannato
  - (i) a pena detentiva in relazione per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto;
  - (ii) alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un qualunque delitto non colposo;
  - (iii) alla reclusione per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile, come novellato dalle disposizioni del D. Lgs. 61/2002;
  - (iv) all'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- (b) applicazione in via definitiva di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- (c) interdizione, inabilitazione e fallimento.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato dall'incarico dal Consiglio di Amministrazione solo nei seguenti casi:

- (a) gravi mancanze nello svolgimento delle proprie attività o violazioni del Regolamento, tra cui la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato;
- (b) sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità, anteriormente alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza;

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza decade dall'incarico nel caso di applicazione di una misura cautelare personale.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza può essere sospeso dall'incarico in caso d'iscrizione al registro dei soggetti sottoposti ad indagine da parte della magistratura inquirente.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente notificare al Consiglio di Amministrazione ogni circostanza che determini la necessità di provvedere alla sostituzione di uno degli altri membri dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Se la maggioranza dei membri dell'Organismo di Vigilanza non rimane in carica, tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dall'ufficio.

La sostituzione del singolo membro dovrà avvenire il prima possibile da parte del Consiglio di Amministrazione, in ogni caso, non oltre un mese.

La Società provvede ad accertare, preventivamente alla nomina di ciascun componente, la sussistenza, in capo al medesimo, dei requisiti stabiliti dal Modello ulteriori a quelli previsti dalla disciplina legale e regolamentare.

## 6.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di hlpy è nominato dal Consiglio di Amministrazione e può avere una composizione collegiale di tre membri o monocratica con un membro esterno.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere le competenze e la qualifica professionale per svolgere i compiti e doveri assegnati all'Organismo stesso da parte della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per il periodo definito dal Consiglio di Amministrazione.

All'atto della nomina dei componenti (in caso di composizione collegiale), il Consiglio di Amministrazione nomina anche un Presidente, responsabile di:

- (a) promuovere la convocazione e dirigere le riunioni dell'Organismo di Vigilanza
- (b) coordinare i rapporti e gestire le relazioni tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

La carica di Presidente decorre dalla data della nomina e fino alla scadenza del corrispondente mandato in seno all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza (in caso di composizione collegiale) individua al proprio interno, ovvero tra i dipendenti o consulenti della Società, una figura dedicata all'espletamento delle funzioni di redazione dei verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, alla predisposizione ed elaborazione della documentazione sottoposta alle decisioni dell'Organismo e allo svolgimento dei compiti concernenti gli aspetti organizzativi dell'Organismo di Vigilanza stesso.

## 6.3 Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza provvede, tra le altre cose, a:

- (a) promuovere e vigilare sulla diffusione e conoscenza del Modello e sull'attuazione del piano di formazione del personale attraverso piani di training ai Destinatari (come definiti nel Modello);
- (b) segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello e/o della normativa vigente di cui venga conoscenza nell'espletamento dei compiti di cui sopra;
- (c) vigilare sull'efficacia, sull'adeguatezza e sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari. L'Organismo di Vigilanza esercita tali attività:
  - (i) mantenendo i rapporti e assicurando flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione, garantendo un adeguato collegamento con la Società di revisione esterna, nonché con gli altri organi di controllo della società;

- (ii) formulando previsioni di spesa per lo svolgimento della propria attività;
- (iii) coordinando e promuovendo le iniziative formative per il personale e le comunicazioni periodiche ai dipendenti e (ove necessario) agli *outsourcer* e consulenti al fine di informarli circa le disposizioni del Modello;
- (iv) conducendo ispezioni, anche attraverso l'analisi di documenti e/o la richiesta di informazioni alle funzioni al personale dipendente e non;
- (v) verificando periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- (vi) assicurando la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso.

Il Consiglio di Amministrazione accerta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini sia di struttura organizzativa sia di poteri, adottando le opportune modifiche e/o integrazioni.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato un budget annuale, avallato dal Consiglio di Amministrazione.

#### **6.4 Flussi informativi**

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati periodicamente con una relazione annuale.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza supervisiona la predisposizione di una procedura relativa ai flussi informativi (periodici e occasionali), alla cui implementazione provvede la Società.

In ambito aziendale, i Responsabili di Funzione della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- (a) su richiesta dello stesso l'Organismo di Vigilanza e con le modalità da questo definite, le informazioni e le attività di controllo svolte, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'Organismo di Vigilanza in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello e da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- (b) su base periodica, le informazioni identificate nel presente Modello, nonché qualsiasi altra informazione identificata dall'Organismo di Vigilanza e richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali della Società attraverso direttive interne;

- (c) ad evidenza, ogni altra informazione proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto 231, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:
- (i) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
  - (ii) richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto 231;
  - (iii) operazioni sul capitale sociale, operazioni di destinazione di utili e riserve, operazioni di acquisto e cessione di partecipazioni di Aziende o loro rami, operazioni di fusione, scissione, scorporo, nonché tutte le operazioni che possano potenzialmente ledere l'integrità del capitale sociale;
  - (iv) qualsiasi incarico conferito o che si intenda conferire alla Società di Revisione aggiuntivo rispetto alla certificazione del bilancio;
  - (v) decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
  - (vi) notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
  - (vii) il sistema delle deleghe degli amministratori e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione, nonché l'assetto organizzativo;
  - (viii) il sistema dei poteri di firma aziendale e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
  - (ix) le segnalazioni e/o notizie relative ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
  - (x) altri documenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231.

Si precisa, infine, che tali informazioni potranno anche essere raccolte direttamente dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle proprie attività di controllo periodiche attraverso le modalità che l'Organismo di Vigilanza riterrà più opportune (quali, a titolo meramente esemplificativo, la predisposizione e l'utilizzo di apposite checklist).

## 6.5 Regolamento

Al fine di disciplinare lo svolgimento della propria attività l'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento (di seguito “**Regolamento dell’Organismo di Vigilanza**”).

## 7. IL SISTEMA *WHISTLEBLOWING* E LA TUTELA DEGLI AUTORI DELLE RELATIVE SEGNALAZIONI

La Legge n. 179/2017 “*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*”, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo recepisca al suo interno un adeguato sistema di *Whistleblowing*, che consenta al dipendente o al collaboratore dell’Ente di segnalare internamente violazioni o irregolarità di cui il medesimo sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (“**Decreto Whistleblowing**”) – nel dare attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 (“**Direttiva Whistleblowing**”) “*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*” – ha parzialmente abrogato la disciplina previgente<sup>2</sup> enucleando in un unico testo normativo il regime di protezione di coloro i quali segnalano condotte illecite che violino sia disposizioni europee sia disposizioni nazionali (“Whistleblower” o “Segnalante”).

### 7.1 La normativa

L’art. 6, comma 2-*bis*, del D. Lgs. n. 231/2001 – così come modificato dal Decreto *Whistleblowing* – stabilisce che il Modello preveda i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

A sua volta il Decreto *Whistleblowing* introduce quali principali novità:

- (a) l’ampliamento dell’ambito soggettivo, estendendo il novero delle persone fisiche che possono beneficiare delle misure di protezione laddove venga effettuata una Segnalazione, una Divulgazione Pubblica o una denuncia all’autorità giudiziaria e/o contabile;
- (b) l’ampliamento dell’ambito oggettivo, estendendo le condotte che possono essere oggetto di Segnalazione;
- (c) la previsione, oltre al canale di segnalazione interna, anche della facoltà di ricorrere, in via alternativa e sussidiaria e in presenza di specifiche condizioni (di seguito elencate), al canale di segnalazione esterna, gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, “ANAC”) nonché alla Divulgazione Pubblica;

---

<sup>2</sup> In particolare, l’art. 23 Decreto *Whistleblowing* ha abrogato l’art. 6, comma 2-*ter* e 2-*quater* del D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231 e, altresì, modificato il comma 2-*bis*. Inoltre, il Decreto *Whistleblowing* ha abrogato l’art. 3 Legge n. 179/2017.

- (d) la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- (e) la facoltà per il Segnalante e per i soggetti al medesimo equiparati di segnalare atti di ritorsione subiti ad ANAC;
- (f) l'introduzione di apposite misure di sostegno per i Segnalanti e il coinvolgimento a tal fine di enti del terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito.

## 7.2 Principi generali

In conformità a tali coordinate normative, la Società si è dotata di una procedura (di seguito, “**Procedura Whistleblowing**”) per disciplinare i principi e le regole di gestione della Segnalazione da parte dei soggetti Segnalanti. La Procedura *Whistleblowing* concerne Segnalazioni aventi ad oggetto:

- (a) violazioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello, del Codice Etico o della normativa interna (es. Procedure, *Policies*, Manuali) (“**Segnalazione 231**”), come di seguito dettagliata;
- (b) violazioni della normativa europea, e in particolare:
  - (i) illeciti relativi alla violazione della normativa europea e nazionale nell’ambito di specifici settori tra i quali: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell’ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - (ii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea ovvero abusi sulle procedure di fornitura in grado di aggredire il budget dell’Unione Europea (es., frodi, frodi IVA, condotte corruttive, appropriazione indebita, qualsivoglia ulteriore attività illegale connessa alle spese dell’Unione Europea);
  - (iii) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (es., atti contrari alla concorrenza, abusi di aiuti statali, elusione fiscale delle imposte sulle società e qualsivoglia ulteriore attività illegale protesa ad ottenere un vantaggio fiscale).

## 7.3 La Segnalazione 231

Con specifico riferimento alla Segnalazione 231, la medesima deve essere trattata in conformità a quanto espressamente disciplinato dalla Procedura *Whistleblowing*.

Nel corso dei paragrafi che seguono si procederà illustrando le principali caratteristiche del processo di Segnalazione 231 e il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nella gestione della stessa, in coordinamento con quanto disciplinato dalla richiamata Procedura *Whistleblowing*.

**(a) Titolarità del potere/dovere di presentare una Segnalazione 231**

hlpv riconosce la facoltà di presentare una Segnalazione 231 a:

- (i) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso hlpv;
- (ii) i lavoratori subordinati di hlpv;
- (iii) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso hlpv;
- (iv) i lavoratori o i collaboratori di hlpv che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- (v) i collaboratori, i tirocinanti, i liberi professionisti, i consulenti, i fornitori, i clienti, i volontari e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con hlpv, siano essi retribuiti e non.

In conformità a quanto previsto dalla Procedura *Whistleblowing*, ai fini della presentazione della Segnalazione 231, non è necessario che vi sia costanza del rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico posto che la medesima può essere effettuata anche durante il periodo di prova, anteriormente alla costituzione di tale rapporto o successivamente alla cessazione del medesimo.

**(b) Oggetto della Segnalazione 231**

Con specifico riferimento alla Segnalazione 231, essa ha ad oggetto:

- (i) condotte illecite, avvenute all'interno della Società o comunque ad essa relative, suscettibili di integrare taluno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, ovvero rivelatrici di un difetto di organizzazione nell'ambito di uno o più attività sensibili, o tale da far emergere nuove aree di rischio operativo;
- (ii) ipotesi di violazioni del Modello e dei presidi di controllo di hlpv, ivi comprese l'inosservanza delle norme del Codice Etico ed il mancato rispetto delle procedure e dei protocolli operativi richiamati nella presente Parte Generale e nelle Sezioni di cui si compongono le Parti Speciali del Modello.

In entrambi i casi sopra richiamati, deve trattarsi di fatti di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza, alternativamente:

- (A) in ragione dello svolgimento delle funzioni rivestite all'interno della Società, o del rapporto di collaborazione intrattenuto con la stessa;

hlpv S.p.A. – Via Abbadesse 20, 20124 Milano – P. IVA 11262400960

- (B) in occasione dello svolgimento delle funzioni o del rapporto medesimi, e sempre attraverso modalità lecite.

(c) **Contenuto della Segnalazione 231**

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibili, in modo da escludere un loro carattere meramente strumentale o delatorio. Laddove possibile, la Segnalazione 231 deve indicare:

- (i) la tipologia di illecito/violazione;
- (ii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i soggetti a cui sono attribuiti i fatti segnalati (es. qualifica/funzione/inquadramento/ruolo svolto all'interno di hlpy);
- (iii) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- (iv) l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo nelle quali si sarebbero verificati i fatti oggetto di Segnalazione, qualora conosciute;
- (v) le attività sensibili nel cui ambito sarebbero stati commessi i fatti segnalati ed eventualmente i presidi di controllo violati;
- (vi) i nominativi di eventuali ulteriori soggetti in grado di riferire circostanze utili ai fini dell'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione;
- (vii) eventuali evidenze documentali (all'occorrenza allegabili) in grado di supportare la ricostruzione dei fatti segnalati, o di confermarne la fondatezza;
- (viii) ogni ulteriore informazione e/o annotazione che possa fornire un utile riscontro alla Segnalazione.

Sono irrilevanti ai fini della trattazione della Segnalazione 231 e dell'applicazione delle misure di protezione i motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione 231 stessa.

hlpy ammette, inoltre, le Segnalazioni 231 anonime, purché circostanziate e adeguatamente documentate; non potendo essere trattate quelle Segnalazioni affette da genericità, approssimazione o che si traducono in mere doglianze.

(d) **I canali di Segnalazione interna**

hlpy ha previsto la predisposizione di plurimi canali di segnalazione interni, quali:

- (A) piattaforma informatica dedicata che permette di effettuare una Segnalazione in forma scritta o orale;

- (B) richiesta da parte del Segnalante di un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione fissato entro un termine ragionevole (e comunque non superiore a dieci giorni lavorativi).

Qualora la Segnalazione 231 sia presentata tramite un canale diverso da quelli espressamente menzionati, il ricevente deve trasmettere la Segnalazione 231 tempestivamente (e non oltre sette giorni dal suo ricevimento) al Gestore della Segnalazione dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

(e) **La gestione della Segnalazione 231 pervenuta tramite i canali di segnalazione interna**

Ai sensi della Procedura *Whistleblowing*, il Gestore della Segnalazione 231 viene individuato nell'Organismo di Vigilanza.

Conformemente a quanto descritto nella Procedura *Whistleblowing*, il Gestore della Segnalazione gestisce il processo di segnalazione in cinque fasi, specificatamente:

- (i) valutazione preliminare;
- (ii) istruttoria;
- (iii) decisione;
- (iv) monitoraggio delle azioni correttive;
- (v) conservazione della documentazione e *reporting*.

Il Gestore della Segnalazione tratta le Segnalazioni in maniera riservata, adottando modalità idonee a tutelare il Segnalante nonché l'identità e l'onorabilità del Segnalato e degli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti.

Il Gestore della Segnalazione è chiamato, da un lato, ad effettuare una valutazione preliminare della Segnalazione – accertando che la medesima sia fondata, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze – dall'altro lato, a classificare la Segnalazione stessa, con particolare riferimento alla Segnalazione 231.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il Gestore della Segnalazione – in conformità alla Procedura *Whistleblowing* – potrà intraprendere le iniziative ritenute necessarie per quanto di propria competenza (es. analisi documentale, interviste, indagini interne), disponendo, altresì, l'audizione personale del Segnalante, nonché degli eventuali altri soggetti in grado di riferire circostanze utili sui fatti segnalati. Tali attività devono essere documentate tramite registrazione dell'incontro ovvero mediante la redazione di un verbale dell'incontro che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante per approvazione.

All'esito dell'attività istruttoria relativa alla Segnalazione 231, il Gestore della Segnalazione – in conformità alla Procedura *Whistleblowing* – consolida una relazione sull'indagine, la quale illustra:

- (i) il contenuto della Segnalazione 231 e dell'eventuale documentazione a sostegno della stessa;
- (ii) l'attività istruttoria svolta, fornendo una esaustiva ricostruzione cronologica della stessa;
- (iii) le risultanze emerse e le prove acquisite a sostegno o meno della Segnalazione 231, garantendo una chiara illustrazione delle informazioni necessarie per valutare il caso;
- (iv) le conclusioni raggiunte, precisando se la condotta segnalata costituisca o meno una violazione alla stregua delle prove raccolte;
- (v) le misure correttive da intraprendere, laddove la violazione sia stata accertata.

La versione consolidata della relazione deve essere trasmessa:

- (i) al Consiglio di Amministrazione;
- (ii) al Responsabile della Funzione *Human Resources* per i profili di responsabilità disciplinare, secondo quanto previsto dal successivo capitolo 8.

La relazione inoltrata è privata delle informazioni dalle quali sia possibile desumere l'identità del Segnalante. Tutti i soggetti che vengono a conoscenza della Segnalazione sono tenuti all'obbligo di riservatezza, salvi i casi di divulgazione espressamente previsti dalla legge.

Le azioni correttive eventualmente suggerite dal Gestore della Segnalazione – in conformità alla Procedura *Whistleblowing* – devono essere implementate dai Responsabili delle funzioni/processi interessati dalla Segnalazione, anche con il supporto di eventuali professionisti esterni.

Il Gestore della Segnalazione – in conformità alla Procedura *Whistleblowing* – monitora l'attuazione delle raccomandazioni e l'implementazione delle azioni correttive, fornendo aggiornamenti periodici al Consiglio di Amministrazione.

**(f) La tutela del Segnalante e dei soggetti al medesimo equiparati**

Il Decreto *Whistleblowing* ha esteso il sistema di protezione previsto per il Segnalante anche a soggetti diversi (al medesimo equiparati) che potrebbero essere destinatari di azioni ritorsive, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, Divulgazione pubblica o denuncia nonché del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare:

- (i) ai Facilitatori;
- (ii) alle persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante (es. colleghi, collaboratori, ex-collegli) e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- (iii) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo dello stesso, con il quale intrattengono un rapporto abituale e corrente;
- (iv) agli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante;
- (v) agli enti presso i quali il Segnalante lavora;
- (vi) agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante.

Il sistema di protezione del Segnalante (e dei soggetti al medesimo equiparati) si compone delle seguenti tutele:

(i) **la tutela della riservatezza e dei dati personali**

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni 231 non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il personale di hlpv che riceve una Segnalazione 231 e/o che è coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'identità dei soggetti (Segnalanti, Segnalati o ad essi equiparati), su qualsivoglia informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità e sui fatti segnalati, fatti salvi i casi in cui:

- (A) il Segnalante presti il proprio consenso alla rivelazione di tali informazioni a persone diverse rispetto a quelle competenti;
- (B) nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione 231 e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità del medesimo;
- (C) nell'ambito delle procedure di segnalazione interna ed esterna qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante risulti indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità del medesimo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di

riservatezza. In caso di investigazioni difensive da parte della Società o di indagini ed attività ispettive da parte dell'Autorità giudiziaria o di Polizia Giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, il termine di cinque anni può essere prolungato sino alla conclusione di tali attività o procedimenti.

Il modello di ricezione e gestione delle Segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA (*Data Protection Impact Assessment*, ex art. 35 GDPR) al fine di identificare e adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio RID (Riservatezza, Integrità e Disponibilità).

(ii) **la tutela da eventuali misure ritorsive, anche solo tentate ovvero minacciate dalla Società, in ragione della Segnalazione, Divulgazione pubblica o della denuncia effettuata**

Affinché il Segnalante possa beneficiare di protezione è necessario che vi sia uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la Divulgazione pubblica, la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole che provochi, abbia provocato o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito e l'autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. L'Autorità giudiziaria adotta, inoltre, le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (es., il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva);

(iii) **le limitazioni della responsabilità penale, civile, amministrativa**

Non è punibile colui che attraverso la propria Segnalazione: (i) riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto – diverso dall'obbligo previsto in tema di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali – ovvero relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; (ii) riveli informazioni su violazioni che offendono la reputazione del Segnalato.

Il Segnalante può beneficiare di tale limitazione solo qualora il medesimo: (i) abbia fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la violazione; (ii) abbia agito nel rispetto delle condizioni previste per effettuare la Segnalazione sia essa interna ovvero esterna o per procedere alla Divulgazione pubblica.

La responsabilità non è esclusa per comportamenti, atti o omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

(iv) **la previsione di misure di sostegno da parte di enti del terzo settore**

ANAC stipula convenzioni con enti del terzo settore – il cui elenco è pubblicato sul sito dell'ANAC – affinché essi prestino assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di

Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Non sono garantite le tutele, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, al Segnalante o al soggetto che ha operato la denuncia è irrogata una sanzione disciplinare.

Nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante (o dei soggetti al medesimo equiparati) si presume che i medesimi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della Divulgazione pubblica o della denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile. L’onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

#### **(g) Le misure di protezione del Segnalato e di altri soggetti coinvolti nella Segnalazione 231**

Al Segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche di carattere reputazionale, all’interno del Contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.

La riservatezza deve essere, altresì, garantita con riferimento a persone diverse dal Segnalato ma comunque coinvolte nella Segnalazione in quanto nella medesima menzionate (es., testimoni).

La Segnalazione 231, e in generale ogni Segnalazione, non è, di per sé, sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla Segnalazione 231, il Gestore della Segnalazione proceda con l’attività istruttoria, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Il Segnalato non ha diritto di ottenere le indicazioni circa l’origine della Segnalazione né tanto meno di ricevere informazioni circa i dati personali del Segnalante.

La tutela del Segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l’obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato quale sospettato della violazione (es., richieste dell’Autorità Giudiziaria).

## **8. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **8.1 Introduzione**

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del Decreto, l’ente adotta ed efficacemente attua – prima della commissione del reato – *“un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*. Requisito fondamentale per

garantire l'efficacia dell'attuazione del Modello è l'introduzione di un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione delle regole di condotta previste dal Modello.

Il Sistema Disciplinare deve imporre adeguati provvedimenti disciplinari nell'ambito della vigente normativa e delle norme giuslavoristiche. Il sistema di provvedimenti disciplinari, applicato in caso di violazioni del Modello e del Codice Etico, opera nel rispetto del principio di proporzionalità tra la violazione rilevata e la sanzione comminata, nel rispetto delle vigenti norme legislative e contrattuali.

Nel definire il provvedimento disciplinare da applicare devono essere considerati i seguenti criteri:

- (a) gravità della violazione;
- (b) tipologia dell'illecito perpetrato;
- (c) circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- (d) posizione funzionale, contenuto dell'incarico e mansioni del lavoratore e delle persone coinvolte nei fatti costituenti la fattispecie disciplinare;
- (e) eventuale recidività del soggetto.

Ogni impedimento al legittimo svolgimento dei compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza messo in atto da parte dei Destinatari sarà sanzionato secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

L'attivazione da parte della Società dei meccanismi previsti dal Sistema Disciplinare prescinde dall'apertura di un eventuale procedimento penale e/o dall'esito di inchieste o procedimenti condotti da autorità giudiziarie.

La Società esprime inequivocabilmente che nessun comportamento illecito sarà giustificato in alcun modo benché compiuto nel presunto "interesse" o "vantaggio" della Società stessa.

È compito dell'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Responsabile della Funzione *Human Resources*, verificare, in via continuativa, l'idoneità del Sistema Disciplinare del presente Modello.

Eventuali condotte illecite determineranno l'irrogazione a carico dei Dipendenti dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL e dal contratto di lavoro di ogni singolo Dipendente.

A seguito di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni delle norme contenute nel Modello o nel Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza indaga ed accerta l'effettiva commissione di una violazione del tipo di quelle descritte e riferisce la violazione rilevata al Responsabile della Funzione *Human Resources* al fine di dare avvio ad un procedimento disciplinare; salvo che la segnalazione di commissione di violazioni riguardi il Responsabile della Funzione *Human Resources*. In tal caso, la comunicazione in merito alla violazione sarà riferita all'Amministratore Delegato.

Il Responsabile della Funzione *Human Resources*, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta in giudizio, è chiamato a determinare il relativo provvedimento disciplinare, optando per il provvedimento più appropriato fra quelli di seguito indicati.

Il Datore di Lavoro irrognerà al Dipendente il provvedimento disciplinare più appropriato fra quelli di seguito elencati.

Il Responsabile della Funzione *Human Resources* comunicherà all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta irrogazione del provvedimento disciplinare ovvero il diverso esito del procedimento.

## **8.2 Sanzioni relative ai lavoratori dipendenti**

Con riguardo ai Dipendenti il Decreto prevede che il sistema dei provvedimenti disciplinari debba rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dallo Statuto dei Lavoratori e dal contratto collettivo di settore, sia per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. Pertanto, i provvedimenti disciplinari che potranno essere adottati nei confronti dei Dipendenti sono quelli previsti nel CCNL (e dalle eventuali modifiche e rinnovi di tali contratti, sempre tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva, della mancanza o del grado della colpa).

In tale ambito, in accordo con quanto previsto all'art. 233 e successivi del CCNL sopracitato, i provvedimenti disciplinari applicabili, sulla base della gravità della violazione, in aggiunta alle differenti, appropriate e legittime azioni che la Società potrà prendere ai sensi delle Procedure della Società, sono i seguenti:

- (a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- (b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui alla lettera (a), applicabile tra l'altro nelle ipotesi in cui il Dipendente violi le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso;
- (c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, quale definita dall'art. 206 del CCNL, applicabile tra l'altro nelle ipotesi in cui il Dipendente violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni dello stesso, anche qualora dette mancanze non siano state singolarmente accertate e contestate.
- (d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10, applicabile tra l'altro nelle ipotesi in cui il Dipendente, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

- (e) licenziamento senza preavviso, applicabile tra l'altro nelle ipotesi in cui il Dipendente adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

I suddetti provvedimenti disciplinari potranno variare in conformità alle modifiche e/o integrazioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile.

### **8.3 Sanzioni relative ai Dirigenti**

Oltre a quanto previsto dal precedente paragrafo, la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati delle regole e delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, che conduca ad una effettiva violazione degli stessi, costituisce illecito disciplinare.

La Società provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione dei provvedimenti più idonei in conformità a quanto stabilito dal CCNL Dirigenti, per quanto applicabile. In caso di violazioni di particolare gravità dei principi contenuti nel Modello, il provvedimento applicato potrebbe arrivare fino al licenziamento.

### **8.4 Sanzioni relative al Consiglio di Amministrazione**

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione che sia anche dipendente della Società, si provvederà ad applicare le più appropriate misure disciplinari, se e nella misura in cui i comportamenti afferiscano anche al ruolo dirigenziale ricoperto.

Le violazioni del Modello e del Codice Etico daranno luogo, in ogni caso, all'applicazione di sanzioni specifiche per il ruolo di amministratore, graduabili dal rimprovero scritto, alla revoca dalla carica fino all'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 Codice Civile, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si è manifestato.

Il provvedimento del richiamo scritto si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello.

Il suddetto provvedimento troverà specifica applicazione anche nei casi di:

- (a) mancata istituzione dei canali di segnalazione interna previsti dall'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto;
- (b) ritardata adozione di misure a seguito di segnalazioni;
- (c) ritardata redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure.

A seconda della gravità dell'infrazione l'Assemblea dei Soci, convocata dal Consiglio di Amministrazione, applicherà le misure di tutela che riterrà più opportune, nel rispetto della vigente normativa. L'Organismo di Vigilanza informa altresì il Collegio Sindacale

## **8.5 Sanzioni relative ai Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

## **8.6 Provvedimenti relativi ai collaboratori esterni**

Le violazioni del Modello da parte dei collaboratori non Dipendenti della Società possono determinare l'applicazione di provvedimenti dagli organi competenti in base alle regole interne della Società, secondo quanto previsto dai contratti di collaborazione, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali e/o l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

## **8.7 Provvedimenti relativi all'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazioni del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta del Presidente dello stesso, assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei singoli membri, laddove legati da un rapporto di dipendenza con hlpy, e nel rispetto delle regole previste nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di violazioni del Modello e del Codice Etico, i componenti dell'Organismo di Vigilanza che non siano legati da un rapporto di dipendenza con hlpy, possono essere sottoposti a provvedimenti dagli organi competenti in base alle regole interne della Società e secondo quanto eventualmente previsto dai singoli incarichi di conferimento.

## **8.8 Sanzioni relative alla violazione della normativa sulle segnalazioni**

Il mancato rispetto della normativa relativa alle segnalazioni ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto è sanzionato dagli organi competenti in base alle regole interne della Società e del CCNL di riferimento nei seguenti casi:

- (a) le violazioni delle misure a tutela del Segnalante;
- (b) nei confronti del segnalante in caso di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

In particolare, sono da ritenersi di grave entità le seguenti infrazioni, da chiunque poste in essere, nell'ambito dell'organizzazione di impresa:

- (a) violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti nella Segnalazione;
- (b) commissione di condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto che abbia effettuato le Segnalazioni e ai soggetti al medesimo equiparati;

- (c) commissione di qualsiasi atto volto ad ostacolare, anche solo in modo tentato, la Segnalazione;
- (d) non istituzione del canale di Segnalazione, o mancato svolgimento dell'attività di gestione della Segnalazione;
- (e) effettuazione, con dolo o colpa grave, di Segnalazioni che si rivelino infondate.

## 8.9 Il procedimento sanzionatorio

Il procedimento ha inizio con la segnalazione di una violazione effettiva o presunta del Modello o delle procedure.

Le fasi del procedimento sono:

- (a) Fase di preistruttoria diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase, è condotta dall'Organismo di Vigilanza nel termine di 30 giorni e si articola anche mediante verifiche documentali. Qualora la segnalazione si riveli palesemente infondata, l'Organismo di Vigilanza archivia con motivazione dandone menzione nei rapporti periodici. Negli altri casi l'Organismo di Vigilanza comunica con relazione scritta le risultanze dell'attività:
  - (i) al Consiglio di Amministrazione per le violazioni da parte: (a) dei membri degli organi societari (esclusi i membri del Consiglio di Amministrazione); (b) qualsiasi altro soggetto in posizione apicale (per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società); (c) dipendenti e collaboratori esterni a qualsiasi titolo (a tempo indeterminato, a termine, a tempo parziale, interinali, stagisti di qualsiasi grado ed in forza a qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero) sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti c.d. della Società.
  - (ii) al Collegio Sindacale per le violazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione.
- (b) Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'Organismo di Vigilanza. Tale fase è condotta nel termine massimo di 45 giorni ovvero il maggior termine che si renda ragionevolmente necessario sulla base delle valutazioni dell'Organismo di Vigilanza unitamente al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale nei casi di rispettiva competenza.
- (c) Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione nel rispetto della normativa vigente (Statuto dei Lavoratori e CCNL).

Nel corso del procedimento disciplinare l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale possono avvalersi delle funzioni aziendali

competenti. Qualora la violazione dovesse rilevarsi infondata la Società procederà all'archiviazione motivando il provvedimento.

Nel caso la violazione si riferisse a collaboratori esterni soggetti a vigilanza, oltre alla procedura di cui al presente paragrafo, verrà interessato il Responsabile della Funzione *Human Resources* per le eventuali contestazioni di legge e l'applicazione delle clausole contrattuali sanzionatorie.

## **9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo di hlpy rendere note le regole di condotta contenute all'interno del Modello a tutti i Destinatari del medesimo.

Il Responsabile della Funzione *Human Resources* rende disponibile a tutti i Destinatari il Modello tramite pubblicazioni sulla intranet aziendale del documento per interno e, sul sito web, del Codice Etico e di un estratto del Modello.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate ai Destinatari attraverso i canali informativi ufficiali, ivi includendo le comunicazioni a mezzo e-mail e la intranet aziendale.

Il Responsabile della Funzione *Human Resources*, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, definisce e attua il programma formativo stabilendo contenuto e periodicità dei corsi e documentando la partecipazione agli stessi.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

## **10. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle precisazioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del medesimo sono rimesse alla competenza dei vertici aziendali della Società, anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario per i casi in cui si verificano:

- (a) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- (b) modifiche normative o rilevanti interpretazioni giurisprudenziali;
- (c) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- (d) commissione dei reati di cui al Decreto da parte dei destinatari;

- (e) identificazione di nuove Attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- (f) riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Le attività di aggiornamento sono di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e di eventuali consulenti esterni specializzati in materia.

È, peraltro, riconosciuto al Consiglio di Amministrazione della Società la facoltà di apportare al testo del Modello modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del Modello all'eventuale variazione di riferimenti normativi).

Una volta approvate le modifiche, il Consiglio di Amministrazione della Società procede alla comunicazione dei contenuti di dette modifiche all'interno (e all'esterno, per quanto necessario).

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.