


# Hoerbiger Italiana S.p.A.

## Modello Organizzativo

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica e successive modifiche e integrazioni.

<i>Revisione</i>	<i>Approvazione</i>	<i>Data</i>	<i>Firma</i>
00	Consiglio di Amministrazione	<del>29 marzo 2018</del> 20 DICEMBRE 2018	
01	Consiglio di Amministrazione	14 Febbraio, 2022	

**INDICE**

premessa	7
<b>PARTE GENERALE</b>	<b>9</b>
<b>1. il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231</b>	<b>9</b>
1.1 La responsabilità delle persone giuridiche, società e associazioni	9
1.2 I presupposti della responsabilità e gli autori dei reati	9
1.3 Le sanzioni previste dal Decreto	10
1.4 Le fattispecie di reato	11
1.5 Presupposti di esclusione delle responsabilità dell'Ente	21
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HOERBIGER ITALIANA S.P.A.</b>	<b>23</b>
2.1 La Società e la sua struttura organizzativa	23
2.2. Gli obiettivi della Società ed il Modello Organizzativo	23
2.3. Le attività propedeutiche all'adozione del Modello	24
2.5 L'adozione del Modello	28
2.6 I contenuti del Modello	29
2.7 I Destinatari del Modello	31
2.8 Aggiornamento del Modello	31
<b>3. ORGANI DI VIGILANZA</b>	<b>33</b>
3.1 L'Organismo di Vigilanza e i suoi requisiti	33
3.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza, nomina, revoca, cause di ineleggibilità e di decadenza dei suoi membri	34
3.3 Compiti, funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	35
3.4 Attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza	38
3.5 Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	39
3.6 Segnalazione di comportamenti illegittimi c.d. <i>whistleblowing</i>	40
<b>In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001 ed a quanto delineato dalla "Nota illustrativa" di Confindustria del gennaio 2018, il soggetto destinatario delle segnalazioni è l'OdV, il quale sarà tenuto a:</b>	<b>40</b>
3.7 Canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza	42
3.8 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza	42
3.9 Archiviazione delle informazioni	42
<b>4. INFORMAZIONE E FORMAZIONE</b>	<b>43</b>
4.1 Informazione e formazione dei Destinatari	43
4.2 Collaboratori esterni e Partners	44
<b>5. VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b>	<b>45</b>

# Hoerbiger Italiana S.p.A.

## Modello Organizzativo

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica e successive modifiche e integrazioni.

<i>Revisione</i>	<i>Approvazione</i>	<i>Data</i>	<i>Firma</i>
00	Consiglio di Amministrazione	20 dicembre 2018	



**PARTE SPECIALE “A” REATI RILEVANTI E ATTIVITA’ A RISCHIO**

- ALLEGATO “1”:
- REATI CONTRO LA PUBBLICA  
AMMINISTRAZIONE
- ALLEGATO “2”:
- DELITTI INFORMATICI
- ALLEGATO “3”:
- REATI SOCIETARI
- ALLEGATO “4”:
- DELITTI CON FINALITA’ DI TERRORISMO O  
DI EVERSIONE DELL’ORDINE  
DEMOCRATICO
- ALLEGATO “5”:
- DELITTI CONTRO LA PERSONALITA’  
INDIVIDUALE
- ALLEGATO “6”:
- REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE  
NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E  
SICUREZZA SUL LAVORO
- ALLEGATO “7”:
- RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI  
DENARO, BENI O UTILITA’ DI PROVENIENZA  
ILLECITA NONCHE’ AUTORICICLAGGIO
- ALLEGATO “8”:
- REATI TRANSNAZIONALI, IMPIEGO DI  
CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI  
SOGGIORNO È IRREGOLARE, INDUZIONE  
A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI  
ALL’AUTORITA’ GIUDIZIARIA.
- ALLEGATO “9”:
- DELITTI DI CRIMINALITA’ ORGANIZZATA
- ALLEGATO “10”:
- DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL  
COMMERCIO
- ALLEGATO “11”:
- DELITTI IN MATERIA DI PROPRIETA’  
INTELLETTUALE
- ALLEGATO “12”:
- DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL  
DIRITTO D’AUTORE
- ALLEGATO “13”:
- REATI AMBIENTALI
- ALLEGATO “14”:
- REATI TRIBUTARI

**PARTE SPECIALE “B” CODICE ETICO**

**PARTE SPECIALE “C” SISTEMA DISCIPLINARE**

**PARTE SPECIALE “D” CLAUSOLE CONTRATTUALI**



**Legenda**

<b>c.c.</b>	=	Codice Civile
<b>c.p.</b>	=	Codice Penale
<b>c.p.p.</b>	=	Codice di Procedura Penale
<b>P.A.</b>	=	Pubblica Amministrazione
<b>Decreto</b>	=	Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
<b>Ente/i</b>	=	Qualunque ente fornito di personalità giuridica, società o associazione anche priva di personalità giuridica escluso lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale ai sensi dell'art. 1 del Decreto
<b>Società</b>	=	Hoerbiger Italiana S.p.A.
<b>HOERBIGER</b>	=	Hoerbiger Italiana S.p.A.
<b>Gruppo HOERBIGER</b>	=	Il gruppo Hoerbiger di cui Hoerbiger Italiana S.p.A. fa parte
<b>Modello</b>	=	Il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto
<b>Codice Etico</b>	=	Hoerbiger " <i>Code of Conduct</i> "
<b>OdV</b>	=	L'Organismo di vigilanza costituito dalla Società ai sensi dell'art. 6 del Decreto
<b>Sistema disciplinare</b>	=	Il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto
<b>Destinatari</b>	=	Tutti i soggetti nei cui confronti trova applicazione ed è vincolante il Modello, i.e. i membri degli organi sociali, il personale dipendente e dirigente, i collaboratori (compresi anche i tirocinanti, i consulenti e i lavoratori somministrati), i fornitori, e tutti coloro che intrattengono significativi rapporti con la Società o la rappresentano nei confronti dei terzi.





## PREMESSA

Il presente documento contiene la descrizione e l'illustrazione dei contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("**Modello Organizzativo**" o semplicemente "**Modello**") adottato da Hoerbiger Italiana S.p.A. (o "**HOERBIGER**" o semplicemente la "**Società**") con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2018 ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni ("**D.lgs. 231/2001**" o "**Decreto**"), recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il presente documento contiene le linee guida ed i principi generali descrittivi del Modello e si compone di una "**Parte Generale**", nonché di singole "**Parti Speciali**" e dei relativi allegati.

La Parte Generale contiene una sintetica illustrazione del Decreto e dei suoi contenuti, oltre alle regole ed i principi generali del Modello; l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e la definizione dei compiti, poteri e funzioni di tale organismo; la definizione di un sistema di comunicazione, informazione e formazione sul Modello; nonché la previsione di verifiche periodiche e dell'aggiornamento del Modello.

Le singole Parti Speciali, inoltre, contengono l'individuazione delle fattispecie di reato ritenute rilevanti per la Società, delle relative attività e processi a rischio, nonché dei protocolli preventivi adottati in merito a ciascuna categoria di reato (**PARTE SPECIALE A**), il Codice Etico (**PARTE SPECIALE B**), il sistema disciplinare (**PARTE SPECIALE C**), nonché un modello di clausola standard da inserire nei contratti conclusi con collaboratori, partner commerciali e, in generale, terzi con cui la Società intrattiene rapporti negoziali (**PARTE SPECIALE D**).



## PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

#### 1.1 La responsabilità delle persone giuridiche, società e associazioni

Con legge del 29 settembre 2000, n. 300 – contestualmente alla ratifica ed esecuzione da parte dell'Italia di alcune Convenzioni internazionali<sup>1</sup> – è stata conferita (art. 11) “*Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica*”.

In attuazione della suddetta legge delega, è stato emanato il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “**Decreto**”) contenente la disciplina del nuovo sistema di responsabilità delle persone giuridiche per illeciti amministrativi dipendenti da reato, che rappresenta una rilevante novità nel campo del diritto penale d’impresa.

Per la prima volta, infatti, il legislatore ha introdotto a carico degli enti una responsabilità che, pur essendo definita espressamente “*amministrativa*”, trova origine nella commissione da parte di determinati soggetti-persone fisiche di un fatto di reato e viene accertata nell’ambito e secondo le regole del processo penale, divergendo, in tal modo, dal paradigma classico dell’illecito amministrativo.

Con la definizione di ente (di seguito anche “**Ente/i**”) si intendono le persone giuridiche, tra cui anche le società, nonché le associazioni prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato e degli Enti Pubblici.

La responsabilità amministrativa dell’Ente si configura solo in relazione ai reati espressamente previsti dal Decreto stesso o da normative che richiamano il Decreto: si tratta cioè di una responsabilità per un numero chiuso di fattispecie criminose, peraltro costantemente aggiornato dal legislatore e in via di progressivo ampliamento.

Si ricorda, inoltre, che la responsabilità dell’ente è prevista anche in relazione ai tentativi di reato ed ai reati commessi all’estero, sempre che per gli stessi non proceda l’Autorità Giudiziaria dello Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

#### 1.2 I presupposti della responsabilità e gli autori dei reati

Per la configurabilità della responsabilità amministrativa degli Enti, è necessario che i reati elencati nel Decreto siano commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, dalle seguenti categorie di soggetti:

- persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “**Soggetti Apicali**”); oppure da

---

<sup>1</sup> Si tratta della *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione*, anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, *sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri* e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "**Sottoposti**"); così come da
- soggetti terzi che agiscono in nome e per conto dell'ente.

Inoltre, la responsabilità dell'Ente presuppone che:

- il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ossia per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;
- Il fatto illecito abbia portato un vantaggio all'ente a prescindere dall'intenzione di chi lo ha commesso.

Pertanto, l'Ente non risponde se le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Si ricorda inoltre che la responsabilità ex Decreto dell'Ente si aggiunge a e non esclude quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto di reato ed è del tutto autonoma da quest'ultima; infatti, ai sensi dell'art. 8 del Decreto, l'Ente può essere dichiarato responsabile anche se l'autore materiale del reato non è imputabile o non è stato individuato e anche se il reato è estinto per cause diverse dall'amnistia.

### **1.3 Le sanzioni previste dal Decreto**

L'art. 9 del Decreto elenca come segue le sanzioni che possono essere inflitte all'Ente:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogni volta che l'Ente è riconosciuto responsabile e sono determinate dal giudice attraverso un sistema di commisurazione della sanzione c.d. per quote e bifasico: il giudice inizialmente dovrà determinare il numero delle quote collegandolo: i) alla gravità del fatto, ii) al grado di responsabilità dell'ente e iii) all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori reati, e successivamente dovrà assegnare ad ogni singola quota il proprio valore (determinandolo in base alla capacità economica e patrimoniale dell'Ente, in modo che sia assicurata l'efficacia della sanzione).

L'entità della sanzione che verrà inflitta in concreto è dunque il risultato del prodotto di due fattori: il numero delle quote (che funge da moltiplicatore) e il singolo valore attribuito a ciascuna quota (che rappresenta il moltiplicando).

L'art. 10 del Decreto stabilisce che il numero delle quote non può essere inferiore a 100, né superiore a 1.000 (la legge individua per ogni singolo illecito il numero minimo e massimo delle quote), e precisa che l'importo della singola quota deve variare nell'ambito di una forbice che va da € 258,00 a € 1.549,00

Si tenga in ogni caso presente che in caso di reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche il legislatore stabilisce che la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a 1.000 quote.

Inoltre, in alcuni casi la sanzione pecuniaria può essere aumentata: ad esempio, nel caso dei reati societari se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione può essere aumentata di un terzo e, nel caso dei reati di *market abuse* se il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità la sanzione è aumentata fino a 10 volte tale profitto o prodotto.

Le **sanzioni interdittive** si applicano, congiuntamente alla sanzione pecuniaria, solamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo quando ricorrono determinate condizioni, le quali sono:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra 3 mesi e 2 anni ma, in casi eccezionali e particolarmente gravi, possono essere applicate anche in via definitiva.

Inoltre, si ricorda che le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La **confisca** del prezzo o del profitto del reato viene sempre disposta con la sentenza di condanna dell'Ente; qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

La **pubblicazione della sentenza** di condanna consiste nella pubblicazione della condanna per estratto o per intero a spese dell'ente in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

#### **1.4 Le fattispecie di reato**

La responsabilità dell'Ente non è riferibile a qualsiasi reato, ma è circoscritta alle fattispecie criminose indicate espressamente dai seguenti articoli del Decreto:

Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
Art. 24 <i>bis</i>	Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
Art. 24 <i>ter</i>	Delitti di criminalità organizzata;
Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
Art. 25 <i>bis</i>	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
Art. 25 <i>bis.1</i>	Delitti contro l'industria e il commercio;
Art. 25 <i>ter</i>	Reati societari;
Art. 25 <i>quater</i>	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
Art. 25 <i>quater.1</i>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
Art. 25 <i>quinquies</i>	Delitti contro la personalità individuale;
Art. 25 <i>sexies</i>	Abusi di mercato;

Art. 25 septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
Art. 25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio <sup>2</sup> ;
Art. 25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
Art. 25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
Art. 25 undecies	Reati ambientali;
Art. 25 duodecies	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
Art. 25 terdecies	Razzismo e xenofobia;
Art. 25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
Art. 25 quinquiesdecies	Reati tributari;
Art. 25 sexiesdecies	Contrabbando;
Art. 25 octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti <sup>3</sup> .

Inoltre, l'art. 10 della Legge n. 146/2006 (*"Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"*), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti a specifici reati nel caso in cui gli stessi prevedano il coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato e abbiano carattere transnazionale (*"Reati Transnazionali"*).

Si riporta qui di seguito l'indicazione schematica dei reati rilevanti ai fini della responsabilità dell'Ente derivante dal Decreto.

#### Reati commessi nei rapporti con la P.A. (Art. 24 e 25 del Decreto)

Art. 316 bis c.p.	Malversazione a danno dello Stato
Art. 316 ter c.p.	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

<sup>2</sup> Nella Gazzetta Ufficiale n. 285 del 30 novembre 2021 è stato pubblicato il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 195, che costituisce la "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale".

Il suddetto decreto, che è entrato in vigore in data 15 dicembre 2021, ha introdotto modifiche alla fattispecie di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.). Per tutte tali fattispecie sono previsti (i.) l'ampliamento del catalogo dei reati presupposto, che ora comprende anche i delitti colposi e le contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi (ii.) una diversa risposta sanzionatoria a seconda che il reato presupposto consista in un delitto o in una contravvenzione.

<sup>3</sup> In data 29.11.2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio".

Tale novella, entrata in vigore il 14 dicembre 2021, ha introdotto l'art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti) nel D.lgs. 231/2001 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di:

Art. 493-ter c.p. "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (sanzione pecuniaria tra 300 e 800 quote);

Art. 493-quater "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (sanzione pecuniaria sino a 500 quote);

Art. 640-ter "Frode informatica" nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (sanzione pecuniaria sino a 500 quote);

Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (sanzione pecuniaria sino a 500 quote se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni; sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione).

Nel caso di condanna per uno dei delitti sopraindicati, è prevista altresì l'applicazione all'ente delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, co. 2 del D.lgs. 231/2001.

Art. 317 c.p.	Concussione
Art. 318 c.p.	Corruzione per l'esercizio della funzione
Art. 319 c.p.	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (aggravato ai sensi dell'Art. 319 <i>bis</i> c.p.)
Art. 319 <i>ter</i> c.p.	Corruzione in atti giudiziari
Art. 319 <i>quater</i> c.p.	Induzione indebita a dare o promettere utilità
Art. 320 c.p.	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio
Art. 321 c.p.	Pene per il corruttore
Art. 322 c.p.	Istigazione alla corruzione
Art. 322 <i>bis</i> c.p.	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
Art. 640, co. 2, n. 1 c.p.	Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione europea
Art. 640 <i>bis</i> c.p.	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
Art. 640 <i>ter</i> c.p.	Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico
Art. 346 <i>bis</i> c.p.	Traffico di influenze illecite
Art. 356 c.p.	Frode nelle pubbliche forniture
Art. 2, Legge 898/1986	Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale
Art. 314, co. 1, c.p.	Peculato
Art. 316 c.p.	Peculato mediante profitto dell'errore altrui
Art. 323 c.p.	Abuso d'ufficio

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 *bis* del Decreto)

Art. 491 <i>bis</i> c.p.	Documenti informatici
Art. 615 <i>ter</i> c.p.	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
Art. 615 <i>quater</i> c.p.	<u>Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici<sup>4</sup></u>
Art. 615 <i>quinquies</i> c.p.	Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico <sup>5</sup>
Art. 617 <i>quater</i> c.p.	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

<sup>4</sup> Rubrica così sostituita dall'art. 19, comma 1, lett. c), L. 23 dicembre 2021, n. 238, a decorrere dal 1° febbraio 2022. Il testo precedentemente in vigore era il seguente: «Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici».

<sup>5</sup> Rubrica così modificata dall'art. 19, comma 2, lett. b), L. 23 dicembre 2021, n. 238, a decorrere dal 1° febbraio 2022.

Il testo precedentemente in vigore era il seguente: «Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico».

Art. 617 <i>quinquies</i> c.p.	Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche <sup>6</sup>
Art. 635 <i>bis</i> c.p.	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
Art. 635 <i>ter</i> c.p.	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
Art. 635 <i>quater</i> c.p.	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
Art. 635 <i>quinquies</i> c.p.	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
Art. 640 <i>quinquies</i> c.p.	Frode informatica del certificatore di firma elettronica
Art. 1, comma 11, D.L. 21/09/2019, n. 105	Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica.

#### Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 *ter* del Decreto)

Art. 416, co. 6, c.p.	Associazione per delinquere diretta alla riduzione in schiavitù, alla tratta di persone o all'acquisto o alienazione di schiavi
Art. 416 <i>bis</i> c.p.	Associazioni di tipo mafioso anche straniere
Art. 416 <i>ter</i> c.p.	Scambio elettorale politico-mafioso
Art. 630 c.p.	Sequestro di persona a scopo di estorsione
Art. 74 D.P.R. 390/90	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
Art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.	Delitti di 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

#### Reati contro la fede pubblica (Art. 25 *bis* del Decreto)

Art. 453 c.p.	Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
Art. 454 c.p.:	Alterazione di monete
Art. 455 c.p.	Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
Art. 457 c.p.	Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
Art. 459 c.p.	Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati

<sup>6</sup> Rubrica così sostituita dall'art. 19, comma 6, lett. b), L. 23 dicembre 2021, n. 238, a decorrere dal 1° febbraio 2022.  
Il testo precedentemente in vigore era il seguente: «Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche»



Art. 460 c.p.	Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
Art. 461 c.p.	Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
Art. 464 c.p.	Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
Art. 473 c.p.	Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni
Art. 474 c.p.	Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi

#### Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis.1 del Decreto)

Art. 513 c.p.	Turbata libertà dell'industria o del commercio
Art. 513 bis c.p.	Illecita concorrenza con minaccia o violenza
Art. 514 c.p.	Frodi contro le industrie nazionali
Art. 515 c.p.	Frode nell'esercizio del commercio
Art. 516 c.p.	Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
Art. 517 c.p.	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
Art. 517 ter c.p.	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
Art. 517 quater c.p.	Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari

#### Reati societari (Art. 25 ter del Decreto)

Art. 2621 c.c.	False comunicazioni sociali
Art. 2621 bis c.c.	Fatti di lieve entità
Art. 2622 c.c.	False comunicazioni sociali delle società quotate
Art. 2624 c.c.	Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione <sup>7</sup>
Art. 2625 c.c.	Impedito controllo
Art. 2626 c.c.	Indebita restituzione dei conferimenti
Art. 2627 c.c.	Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
Art. 2628 c.c.	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
Art. 2629 c.c.	Operazioni in pregiudizio dei creditori
Art. 2629 bis c.c.	Omessa comunicazione del conflitto di interessi
Art. 2632 c.c.	Formazione fittizia del capitale

<sup>7</sup> Si segnala che il D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660CEE e 83/349/CEE e che abroga la direttiva 84/253/CEE), entrato in vigore il 7 aprile 2010, ha abrogato l'art. 2624 del Codice civile - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione - reinserendo, peraltro, la medesima fattispecie all'interno dello stesso D.lgs. 39/2010 (art. 27), il quale però, non è richiamato dal D.lgs. 231/2001. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 34776/2011, hanno stabilito che la fattispecie di falsità in revisione già prevista dall'art. 2624 c.c. non può più essere considerata fonte della responsabilità da reato degli enti, atteso che il suddetto articolo è stato abrogato dal D.lgs. 39/2010. La Corte ha infatti evidenziato come l'intervento legislativo che ha riformato la materia della revisione contabile abbia voluto intenzionalmente sottrarre i reati dei revisori dall'ambito di operatività del D.lgs. 231/2001 e come, dunque, alla luce del principio di legalità che lo governa, non possa che concludersi per l'intervenuta sostanziale abolizione dell'illecito da falso in revisione.

Art. 2633 c.c.	Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
Art. 2635 c.c.	Corruzione tra privati
Art. 2635 bis c.c.	Istigazione alla corruzione tra privati
Art. 2636 c.c.	Illecita influenza sull'assemblea
Art. 2637 c.c.	Aggiotaggio
Art. 2638 c.c.	Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater del Decreto)

Art. 270 c.p.	Associazioni sovversive
Art. 270 bis c.p.	Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico
Art. 270 bis.1 c.p.	Circostanze aggravanti e attenuanti
Art. 270 ter c.p.	Assistenza agli associati
Art. 270 quater c.p.	Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
Art. 270 quarter.1 c.p.	Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo
Art. 270 quinquies c.p.	Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale
Art. 270 quinquies1 c.p.	Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo
Art. 270 quinquies2 c.p.	Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro
Art. 270 sexies c.p.	Condotte con finalità di terrorismo
Art. 280 c.p.	Attentato per finalità terroristiche o di eversione
Art. 280 bis c.p.	Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi
Art. 280 ter c.p.	Atto di terrorismo nucleare
Art. 289 bis c.p.	Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione
Art. 289 ter c.p.	Sequestro a scopo di coazione
Art. 302 c.p.	Istigazione a commettere un delitto contro la personalità internazionale e interna dello Stato
Art. 304 c.p.	Cospirazione politica mediante accordo
Art.305 c.p.	Cospirazione politica mediante associazione
Art. 306 c.p.	Banda armata: formazione e partecipazione
Art. 307 c.p.	Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata
Art. 1 L. 342/1976	Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo
Art. 2 L. 342/1976	Danneggiamento delle installazioni a terra
Art. 3 L. 422/1989	Sanzioni
Art. 5 D.lgs. 625/1979	Pentimento operoso

Delitti commessi in violazione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo di New York del 9 dicembre 1999 (L. 14.01.2003, n. 7).

Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 *quater*. 1 – e Art. 25 *quinquies* del Decreto)

Art. 583 <i>bis</i> c.p.	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 600 c.p.	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
Art. 600 <i>bis</i> c.p.	Prostituzione minorile
Art. 600 <i>ter</i> c.p.	Pornografia minorile
Art. 600 <i>quater</i> c.p.	Detenzione di materiale pornografico
Art. 600 <i>quater</i> .1 c.p.	Pornografia virtuale
Art. 600 <i>quinquies</i> c.p.	Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
Art. 601 c.p.	Tratta di persone
Art. 602 c.p.	Acquisto e alienazione di schiavi
Art. 603 <i>bis</i> c.p.	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
Art. 609 <i>undecies</i> c.p.	Adescamento di minorenni

Reati e illeciti amministrativi di *market abuse* (Art.25 *sexies* del Decreto)

Art. 184 TUF	Abuso di informazione privilegiata
Art. 185 TUF	Manipolazione del mercato

Reati Transnazionali (Art 10 della Legge n 146/2006)

Art. 291 <i>quater</i>	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi
D.P.R. n. 43/1973	lavorati esteri
Art. 74	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o
D.P.R. n. 309/1990	psicotrope
Art. 416 c.p.	Associazione per delinquere
Art. 416 <i>bis</i> c.p.	Associazione di tipo mafioso anche straniera
Art. 12	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
D. Lgs. n. 286/1998	
Art. 377 <i>bis</i> c.p.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (con riferimento ai reati transnazionali)
Art. 378 c.p.	Favoreggiamento personale

Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (Art 25 *septies* del Decreto)

Art. 589 c.p.	Omicidio colposo
Art. 590 c.p.	Lesioni personali colpose

Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art 25 *octies* del Decreto)

Art. 648 c.p.	Ricettazione
Art. 648 <i>bis</i> c.p.	Riciclaggio
Art. 648 <i>ter</i> c.p.	Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
Art. 648 <i>ter.1</i> c.p.	Autoriciclaggio

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 *novies* del Decreto)

Art. 171, c, 1, lett.a) <i>bis</i>	Delitti previsti dalla l. 22 aprile 1941, n. 633 in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio
Art. 171, comma 3	
Art. 171 <i>bis</i>	
Art. 171 <i>ter</i>	
Art. 171 <i>septies</i>	
Art. 171 <i>octies</i>	

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 *decies* del Decreto)

Art. 377 <i>bis</i> c.p.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
--------------------------	--

Reati e illeciti ambientali (Art. 25 *undecies* del Decreto)

Art. 452 <i>bis</i> c.p.	Inquinamento ambientale
Art. 452 <i>quater</i> c.p.	Disastro ambientale
Art. 452 <i>quinquies</i> c.p.	Delitti colposi contro l'ambiente
Art. 452 <i>sexies</i> c.p.	Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività
Art. 452 <i>octies</i> c.p.	Circostanze aggravanti
Art. 727 <i>bis</i> c.p.	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
Art. 733 <i>bis</i> c.p.	Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto

Reati e illeciti previsti dal D. lgs. 3 aprile 2006, n. 152 recante norme in materia ambientale:

Art. 137, commi 2, 3, 5, 11, 13	Sanzioni penali in materia di scarichi idrici
Art. 256, commi 1 lett. a) e b), 3, 5 e 6	Attività di gestione rifiuti non autorizzata
Art. 257, commi 1 e 2	Inquinamento del suolo, del sottosuolo delle acque superficiali e delle acque sotterranee

Art. 258, comma 4	Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
Art. 259, comma 1	Traffico illecito di rifiuti
Art. 260, commi 1 e 2	Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti <sup>8</sup>
Art. 260 bis, commi 6, 7, 8	Violazioni commesse con riferimento al sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) <sup>9</sup>
Art. 279, comma 2 e 5	Sanzioni in materia di emissioni in atmosfera

Reati e illeciti previsti dalla L. 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla L. 19 dicembre 1975 n. 874 e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica:

- Art. 1, commi 1 e 2
- Art. 2, commi 1 e 2
- Art. 6, comma 4
- Art. 3 bis, comma 1

Reati previsti dalla L. 28 dicembre 1993, n. 549 recante misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente:

- Art. 3, comma 6

Reati previsti dal D.lgs. 6 novembre 2007, n. 202 in materia di inquinamento provocato da navi e relative sanzioni:

- Art. 8, commi 1 e 2
- Art. 9, commi 1 e 2

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies del Decreto)

- Art. 22, comma 12bis                      Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare  
D.lgs. 286/1998.
- Art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5      Disposizioni contro le immigrazioni clandestine  
D.lgs. 286/1998

Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.lgs. 231/2001)

- Art. 3, commi 1 e 3                      Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale  
L. n. 654/1975                              sull'eliminazione di tutte le forme di razzismo aperta alla firma  
a New York il 7 marzo 1966.

<sup>8</sup> Art. 260 D.lgs. n. 152/2006 abrogato dall'art. 7 D.lgs. 21/18 ed inserito all'art. 452-quaterdecies del c.p.

<sup>9</sup> La Legge di 11 febbraio 2019, n. 12 di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge 14 dicembre 2018, n. 135 "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione" all'art. 6 ha confermato la soppressione, dal primo gennaio 2019 del Sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (Sistri). Tale sistema è sostituito da un Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti. Fino al termine di piena operatività di tale registro, la tracciabilità dei rifiuti deve essere assicurata mediante le registrazioni cartacee previgenti al Sistri. Stante l'abrogazione del Sistri e le nuove previsioni legislative, si può rilevare al momento la conseguente inapplicabilità dei reati previsti dall'art. 260-bis del D.lgs. 152/06, richiamato dal D. Lgs. 231/01 (art. 25-undecies c. 2 lett. g).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D.lgs. 231/2001)

Artt. 1 e 4, Legge 13/121989, n. 401

Reati Tributari (art. 25 *quingiesdecies* D.lgs. 231/2001)

- Art 2, co. 1, D.lgs. 74/2000 dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Art 3, D.lgs. 74/2000 dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- Art 4, D.lgs. 74/2000 dichiarazione infedele
- Art 5, D.lgs. 74/2000 omessa dichiarazione
- Art 8, co. 1, D.lgs. 74/2000 emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Art 10, D.lgs. 74/2000 occultamento o distruzione di documenti contabili
- Art 10 *quater*, D.lgs. 74/2000 indebita compensazione
- Art 11, D.lgs. 74/2000 sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte
- Art 3, D.lgs. 74/2000 reato di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- Art 3, D.lgs. 74/2000 reato di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici

Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D.lgs. 231/2001)

DPR 23/01/1973, n. 43 reati di contrabbando

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 D.lgs. 231/2001)

- Art. 493 ter c.p. Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Art. 493 quater c.p. Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Art. 640 ter c.p. Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.

### **1.5 Presupposti di esclusione delle responsabilità dell'Ente**

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo, idonei a prevenire i medesimi fatti illeciti richiamati dalla normativa.

In particolare, nel caso in cui il reato venga commesso da Soggetti Apicali, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli organizzativi, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli organizzativi.

Per i reati commessi dai Sottoposti, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora venga accertato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In questa ipotesi, il Decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La semplice adozione del modello organizzativo da parte dell'organo dirigente non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche idoneo, efficace ed effettivo. A tal proposito il Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello organizzativo.

In particolare, per la prevenzione dei reati il modello organizzativo deve (art. 6 comma 2 del Decreto):

- individuare e definire le attività aziendali nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- stabilire le modalità di reperimento e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, al fine di consentirne la concreta capacità operativa;
- predisporre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello al fine di garantirne l'effettività.

Inoltre, con riferimento all'efficace attuazione del modello si prevede (art. 7 comma 4):

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

A tali requisiti devono aggiungersi, con riferimento ai reati commessi con violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, quelli specificatamente dettati dall'art. 30, comma 1, del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ("D.lgs. 81/08"), secondo cui il modello organizzativo deve essere tale da assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d. alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g. alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo deve, inoltre, prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra descritte, nonché un'articolazione di funzioni tale da assicurare le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve, altresì, prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.



## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HOERBIGER ITALIANA S.P.A.**

### **2.1 La Società e la sua struttura organizzativa**

Hoerbiger Italiana S.p.A. è società facente parte del Gruppo multinazionale Hoerbiger, attivo in diversi settori dell'industria meccanica: tecnologia di compressione, frizioni, cilindri, elettronica, micro-idraulica, automotive, oleodinamica industriale, ecc. ecc.

La Società, con sede in Verona (vr) via Dell'Elettronica snc cap 37139 frazione: Bassona - Zai 2r, svolge principalmente attività di produzione e commercializzazione di macchine e loro parti, in particolare parti di compressori quali valvole, dispositivi di regolazione ecc., ad oggi ha un organico costituito da circa 22<sup>10</sup>dipendenti.

La partecipazione azionaria della Società è interamente detenuta da Hoerbiger Wien GMBH, società di diritto austriaco che esercita nei suoi confronti attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 c.c.

La Società ha adottato un sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale" composto dai seguenti organi societari:

- **l'assemblea degli azionisti**, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- **il consiglio di amministrazione**, che è dotato dei più ampi poteri di gestione della Società ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti necessari per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi quelli riservati all'assemblea. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno la legale rappresentanza della Società, in forza dei poteri loro conferiti in firma congiunta. La rappresentanza della Società spetta, inoltre, ai procuratori della Società, nei limiti stabiliti nei rispettivi atti di nomina;
- **il collegio sindacale**, al quale spetta il compito: a) di vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) di vigilare sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione; c) di esercitare la revisione legale dei conti secondo quanto previsto dall'art. 2409**bis** del codice civile.

### **2.2. Gli obiettivi della Società ed il Modello Organizzativo**

La Società gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori, anche internazionali, ed è orgogliosa delle proprie tradizioni. Ritiene, pertanto, importante mantenere e migliorare ancora di più la propria reputazione. In tale contesto, è forte il convincimento che l'osservanza delle leggi e una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire l'attività d'impresa.

Ciò premesso, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'adozione del presente Modello ai sensi del Decreto.

---

<sup>10</sup> Il dato è aggiornato al 27 gennaio 2021.

Tale iniziativa è stata assunta sulla base della convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti impiegati della Società, nonché degli altri soggetti alla stessa cointeressati (partner, clienti, fornitori e collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Più specificamente, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione e la formazione ed attuazione delle decisioni riguardanti la Società, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema di comportamenti in grado di integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, pur essendo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre i Soggetti Apicali, i Sottoposti, nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'interesse o a vantaggio della Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di consumazione di tali reati.

Con l'adozione del Modello, Hoerbiger si propone, infatti, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici che conformano l'attività della stessa.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo – non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso – la Società ha deciso di procedere alla sua predisposizione e adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua *Corporate Governance* e, dall'altro, l'esimente dalla responsabilità amministrativa, come previsto dal Decreto stesso.

A tal fine, è stato avviato un importante progetto per garantire la predisposizione e l'adozione del Modello di Hoerbiger. Tale progetto si è articolato in differenti fasi, dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. n. 231/01, delle Linee Guida, dei suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali che sono stati espressi in materia.

Al contempo, dette attività, pur se finalizzate alla predisposizione del Modello (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili), hanno costituito l'occasione per sensibilizzare, ancora una volta, le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo e della conformità ai processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei reati.

### **2.3. Le attività propedeutiche all'adozione del Modello**

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche di "mappatura" dei processi a rischio di reato e di verifica dei sistemi di controllo interno adottati con specifico riferimento alle attività svolte dalla Società, in linea con le previsioni del Decreto.

In proposito, si ricorda che le fasi principali in cui si articola un sistema di gestione dei rischi finalizzato alla costruzione del Modello Organizzativo sono identificate come segue dalle previsioni del Decreto:

- a) “**identificazione dei rischi**”, i.e. analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto;
- b) “**progettazione del sistema di controllo**” (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), i.e. valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente e suo eventuale adeguamento, per renderlo idoneo a contrastare efficacemente i rischi identificati, cioè per ridurre i rischi a un “livello accettabile”, avendo riguardo *i*) alla probabilità di accadimento dell'evento e *ii*) all'impatto dell'evento stesso.

Nel rispetto di tali requisiti, i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e giudicati idonei dal Ministero della Giustizia. In particolare, il presente Modello è stato costruito sulla base della metodologia e dei criteri indicati dalle “*Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001*” (“**Linee Guida Confindustria**”) del 7 marzo 2002, successivamente aggiornate, da ultimo, nel giugno 2021, nonché dalla Nota Illustrativa emessa da Confindustria in materia di *Whistleblowing* (“**La disciplina in materia di whistleblowing**” –). Si precisa, tuttavia, che le indicazioni – a carattere necessariamente generale e standardizzato – dettate dalla Linee Guida Confindustria sono state talora integrate o disattese laddove ritenuto necessario al fine di adeguarne i principi alla peculiarità e concretezza della realtà aziendale.

### 2.3.1 Passi operativi e metodologia applicata

Si riportano brevemente di seguito le fasi di attività in cui si è articolato il processo seguito per la predisposizione del Modello, precisando che l'avvio di tali attività è stato preceduto da una fase di presentazione al Consiglio di Amministrazione e ai Soggetti Apicali di Hoerbiger, al fine di garantirne un effettivo coinvolgimento nelle attività necessarie all'adozione del Modello.

Le attività propedeutiche in questione sono state svolte attraverso un'attività di *self-assessment* (condotta con il supporto di consulenti esterni) che ha avuto ad oggetto l'esame della documentazione aziendale (deleghe e procure societarie, procedure, linee guida e regolamenti interni adottati dalla Società o a livello di Gruppo Hoerbiger ed applicabili con riferimento alle attività svolte presso la Società) e della prassi societaria, la raccolta di informazioni anche a mezzo di questionari individuali sottoposti ai referenti aziendali individuati.

La documentazione nella quale è data evidenza del lavoro svolto e della modalità con le quali la Società lo ha condotto è depositata presso la sede della Società, in uno specifico archivio contenente la documentazione rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 e consultabile dall'Organismo di Vigilanza (“**Archivio 231**”) e costituisce, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di Hoerbiger Italiana S.p.A.

L'attività di verifica è stata condotta, inoltre, attraverso l'analisi di ulteriori elementi rilevanti ai fini del processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree/attività maggiormente esposte alla commissione di reati, tra cui:

- le dimensioni della Società e del Gruppo Hoerbiger (in relazione a dati quali fatturato, numero di dipendenti etc.);
- i mercati e gli ambiti territoriali in cui la Società opera;
- la struttura organizzativa;
- la preesistenza di un'etica aziendale;
- la qualità del clima aziendale esistente all'interno dell'organizzazione;
- la collaborazione tra i soggetti in capo ai quali incombono responsabilità;
- il grado di separazione dei compiti nello svolgimento delle attività della Società;

- le prassi che influenzano lo svolgimento delle attività della Società.

Peraltro, nel processo di identificazione e valutazione dei rischi qui condotto si sono tenuti in considerazione anche elementi esterni alla struttura organizzativa della Società, qualora ritenuti idonei ad incidere sui fattori di rischio esistenti, quali eventuali rischi riscontrati in aziende appartenenti al medesimo settore di attività.

### 2.3.2 Mappatura delle c.d. "aree a rischio di reato" e analisi dei rischi potenziali

La prima fase di attività è consistita nell'identificazione delle aree della Società nelle quali vi fosse il potenziale "rischio" di commissione di reati ai sensi del Decreto (c.d. "Aree a Rischio Reato" o semplicemente "Aree di Rischio").

In tale contesto, in ognuna di tali "aree" sono state individuate le specifiche "Attività a Rischio Reato" e per ciascuna di queste ultime sono state identificate le possibili modalità di compimento dei reati. Tra queste Attività a Rischio Reato sono state identificate sia le attività direttamente a rischio di commissione di reati, sia quelle "strumentali", intendendosi per tali, le attività che - pur non essendo direttamente rilevanti ai sensi del Decreto - potrebbero in linea di principio configurarsi come condizioni, occasioni o mezzi per la commissione dei reati.

Il processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione dei reati è stato condotto secondo un approccio *risk based*, ovvero tenendo in considerazione il rischio inerente o potenziale di commissione dei Reati (i.e. il rischio assunto quando la Società non si è ancora attivata per modificare la probabilità e l'impatto di un evento) e dando atto del rischio residuo (i.e. il rischio assunto in considerazione dei sistemi di controllo già adottati dalla Società alla data del *risk assessment*).

La misura del livello di rischio inerente è stata eseguita in considerazione sia della probabilità di commissione del Reato che dell'impatto di tale evento, determinati tenendo conto di fattori quali la tipologia e l'entità delle sanzioni (pecuniarie o interdittive) comminabili con riferimento alle attività svolte, la frequenza e la ricorrenza delle attività a rischio, la natura e il volume delle transazioni interessate, le specifiche modalità di esecuzione delle attività, nonché la storia dell'ente e le peculiarità del settore di riferimento.

Effettuata la valutazione del rischio inerente, si è provveduto a stabilire il livello di adeguatezza delle misure di controllo esistenti allo scopo di ricondurre il rischio ad un livello accettabile.

A tal riguardo, si rammenta che la soglia concettuale di accettabilità del rischio, nei reati dolosi, non può essere espressa facendo riferimento al mero rapporto tra costi e benefici secondo quanto insegnato dalla dottrina aziendalistica (per cui un rischio può definirsi accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere). Ed infatti, come evidenziano le Linee Guida Confindustria, la logica economica, nel sistema di prevenzione dei Reati tracciato dal D.lgs. 231/2001, non può essere l'unica definizione di un livello di rischio accettabile. La soglia di accettabilità del rischio, piuttosto, dovrà essere rappresentata dall'esistenza di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, precisando che la frode non richiede necessariamente artifici e raggiri, ma può consistere anche nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ovvero in un aggiramento delle misure di sicurezza dal medesimo previste.

Con riferimento ai reati colposi, ed in particolare ai reati commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di affidabilità deve essere definita in maniera ancora più rigorosa, dal momento che, anche in considerazione della rilevanza dei beni tutelati, i rischi lavorativi per la salute e sicurezza dei lavoratori devono essere integralmente eliminati o comunque ridotti al minimo secondo quanto possibile attraverso l'adozione delle misure di prevenzione disponibili in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

La valutazione di adeguatezza del sistema dei controlli interni, espressa sulla base degli indici sopra considerati, ha consentito di determinare, con riguardo a ciascuna attività considerata, il rischio residuo di verifica, determinato in ragione del livello di rischio inerente e dell'efficacia/adeguatezza del sistema di controlli adottato.

### 2.3.3 Valutazione del sistema di controllo interno

A seguito della mappatura delle aree a rischio reato si è, quindi, proceduto alla valutazione del sistema di controllo interno esistente, attraverso:

- I. la verifica, all'interno delle Aree di Rischio e con riferimento alle specifiche attività a Rischio Reato, dei sistemi di controllo preventivo (i.e. procedure formalizzate, prassi operative, sistemi di segregazione, sistemi di gestione delle risorse finanziarie, etc.) eventualmente esistenti all'interno dell'azienda e nella valutazione della loro idoneità a garantire che i rischi di commissione dei reati siano ricondotti ad un "livello accettabile" ("**as is analysis**");
- II. l'identificazione, all'interno del sistema di controllo esistenti, di eventuali carenze o criticità e delle conseguenti azioni correttive necessarie al miglioramento di tale sistema ("**gap analysis**").

Le risultanze dell'attività svolta sono riportate rispettivamente nel documento "**Relazione di Risk Assessment**" e relativo allegato del mese di febbraio 2018, che costituisce a tutti gli effetti parte integrante del presente Modello.

### 2.3.4 La costruzione delle altre componenti del Modello

In tale fase, si è proceduto a predisporre le ulteriori componenti del Modello, attraverso:

- a) la previsione di uno *standard* di clausola contrattuale da inserire nei principali contratti conclusi con fornitori, clienti, distributori, intermediari e, in genere, con i terzi con cui si entra in contatto in relazione ad attività considerate a rischio ai sensi del Decreto;
- b) la predisposizione di un sistema disciplinare e sanzionatorio (ad integrazione di quanto già previsto dal CCNL applicabile) a presidio di eventuali violazioni del Codice Etico e del Modello;
- c) l'identificazione di un Organismo di Vigilanza con la previsione di poteri, prerogative e facoltà tali da consentirgli di soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello.

## **2.4 Principi ispiratori e elementi costitutivi del Modello**

Il Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 2.2 e connessa al D.lgs. n. 231/01, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance*, dalle *policies* e dalle singole procedure adottate ed implementate dalla Società ed applicabili alle attività da essa svolte.

In particolare, coerentemente ai principi sopra espressi, il sistema di *governance* facente parte del Modello, si compone degli elementi di seguito sinteticamente considerati:

- i) il Codice Etico ("**Hoerbiger Code of Conduct**"), che contiene i precetti di condotta e comportamento che tutti coloro che operano per conto e/o in nome della Società, siano essi dipendenti o collaboratori, devono seguire e rispettare; parte integrante del Codice Etico sono le regole e norme di comportamento contenute ed illustrate nella parte speciale del presente Modello. Ciascun destinatario del Modello sarà tenuto ad osservare dette regole di condotta "come se" fossero contenute nel Codice Etico.

- ii) le prassi consolidate e le procedure aziendali, ivi inclusi il sistema di autorizzazione alla spesa e la regolamentazione dei poteri di firma, alla luce del quale è previsto che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società stessa;
- iv) la comunicazione al personale, l'informazione e la formazione dello stesso;
- v) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il "CCNL") applicati ai dirigenti ed agli altri dipendenti;
- vi) in generale, la normativa italiana e straniera applicabili.

**I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti di *corporate governance* sopra elencati non vengono riportati e descritti dettagliatamente nel Modello, ma si intendono integralmente qui richiamati a tutti gli effetti, facendo essi parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende, laddove necessario, migliorare e integrare.**

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello tutte le procedure, tutti i protocolli e tutte le *policies*, in qualsivoglia area di attività esse trovino applicazione, che sono state implementate ed attuate dalla Società e risultano applicabili con riferimento alle attività da essa svolte.

## **2.5 L'adozione del Modello**

Il Modello è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/03/2018. Con la medesima metodologia sopra descritta, la Società ha poi provveduto ad aggiornare il Modello nel 2021, recependo al suo interno, in particolare, le novità in tema di reati tributari.

Il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, provveduto a nominare in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto, l'organismo di vigilanza (di seguito anche detto "**Organismo di Vigilanza**" o "**ODV**"), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne il necessario aggiornamento ed implementazione (si veda, sul punto, quanto descritto al successivo paragrafo 3).

Le finalità che Hoerbiger ha inteso perseguire con l'adozione del Modello sono le seguenti:

- individuare le aree/le attività a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- creare in tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo della persona fisica, ma anche nei confronti dell'ente;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte di tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse di Hoerbiger in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi di comportamento adottati dalla Società;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo e monitoraggio delle attività aziendali nelle aree di attività a rischio, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e l'attuazione delle decisioni al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio di commissione di reati;
- dotare l'Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione e sul costante funzionamento e aggiornamento del Modello, nonché valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- rendere possibile la verifica dei processi di decisione, autorizzazione ed il loro svolgimento, onde assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- delineare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni;
- stabilire poteri autorizzativi assegnati coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali conferite, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno dell'organizzazione della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

## **2.6 I contenuti del Modello**

Il Modello è formato da tutte le "componenti" specificamente individuate nel paragrafo 2.3.4 che precede e da tutte le procedure, le *polices*, anche di gruppo, e dai sistemi di gestione/controllo ivi richiamati e/o previsti nel presente documento.

Il presente documento contiene le linee guida ed i principi generali di adozione descrittive del Modello e si compone di una "Parte Generale", nonché di singole "Parti Speciali" e dei relativi allegati.

In particolare, la Parte Generale contiene:

- i) una sintetica illustrazione del Decreto e dei suoi contenuti;
- ii) le regole e i principi generali del Modello;
- iii) l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e la definizione dei compiti, poteri e funzioni di tale organismo;
- iv) la definizione di un sistema di comunicazione, informazione e formazione sul Modello;
- v) la previsione di verifiche periodiche e dell'aggiornamento del Modello.

Le singole Parti Speciali contengono:

PARTE SPECIALE "A": i reati e le attività ritenute a rischio reato con riferimento a Hoerbiger Italiana S.p.A.. Più precisamente, vengono definiti, per ciascuna categoria di reato:

- i) una sintetica descrizione delle fattispecie di reato rilevanti;
- ii) le attività ritenute a rischio della commissione dei medesimi reati;
- iii) la sintesi del sistema dei controlli e dei protocolli preventivi adottati;
- iv) i principi di condotta e le prescrizioni comportamentali specifiche che devono essere adottate dai Destinatari in relazione alle fattispecie di reato considerate.

In particolare, per ciascuna fattispecie di reato per le quali si è ritenuto sussistente un rischio attuale di verifica nell'interesse o a vantaggio

della Società, si è provveduto ad elaborare uno specifico allegato dal contenuto come sopra determinato, secondo la seguente classificazione:

Allegato "1":	Reati contro la Pubblica Amministrazione
Allegato "2":	Delitti informatici
Allegato "3":	Reati societari
Allegato "4"	Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico
Allegato "5":	Delitti contro la personalità individuale, razzismo e xenofobia
Allegato "6":	Reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Allegato "7":	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
Allegato "8":	Reati transnazionali, impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Allegato "9":	Delitti in materia di criminalità organizzata
Allegato "10":	Delitti contro l'industria e il commercio
Allegato "11":	Delitti in materia di proprietà intellettuale
Allegato "12":	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Allegato "13":	Reati ambientali
Allegato "14":	Reati Tributari

PARTE SPECIALE "B":	il Codice Etico nel quale trovano esplicitazione i principi di condotta adottati;
PARTE SPECIALE "C":	il sistema disciplinare;
PARTE SPECIALE "D":	un modello di clausola <i>standard</i> da inserire nei contratti conclusi con collaboratori, <i>partner</i> commerciali e, in generale, terzi con cui la Società intrattiene rapporti negoziali.

Si precisa che il presente documento è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento e di eventuale implementazione dello stesso: le evoluzioni societarie o i mutamenti aziendali, nonché l'evoluzione legislativa – quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di modifiche normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – potranno, infatti, rendere necessaria l'integrazione del Modello.

Si sottolinea, inoltre, che, in considerazione della specifica attività esercitata presso la Società, nonché degli ulteriori elementi di valutazione considerati (es. dimensioni della Società, localizzazione geografica, "storia" dell'ente e *incident analysis*, mercati di riferimento, etc.), sono stati ritenuti concretamente rilevanti in relazione alla Società solamente taluni dei reati c.d. presupposto facenti parte delle categorie di Reato sopra menzionate.



La Società, anche su iniziativa e suggerimento dell'Organismo di Vigilanza, avrà facoltà di integrare il Modello in qualsiasi momento, di emendare sue parti e di aggiungere ulteriori allegati o Parti Speciali.

E' opportuno precisare che il presente documento si limita a individuare e riassumere il contenuto descrittivo ed i principi generali di adozione del Modello, essendo la effettiva individuazione dei sistemi di prevenzione dei rischi concretamente definita attraverso il rinvio agli strumenti di controllo utilizzati nella realtà operativa aziendale (tra cui, procedure, istruzioni operative, *policies*, sistemi autorizzativi, struttura organizzativa, sistema delle deleghe e delle procure, norme di comportamento, modalità di gestione delle risorse finanziarie, strumenti di tracciabilità e documentazione, etc.), da intendersi integralmente richiamati nel presente Modello attraverso i rinvii contenuti nel presente documento (si veda, in particolare, quando descritto nella Parte Speciale A e nei relativi allegati) e nelle attività di *risk assessment* condotte preliminarmente alla sua adozione. Ed infatti, ragioni di brevità, nonché di "praticabilità" e funzionalità dello stesso Modello Organizzativo, impongono di non trascrivere pedissequamente e materialmente all'interno del presente documento l'intero sistema delle procedure e degli ulteriori controlli in essere, tanto più ove si consideri che l'insieme di tali strumenti di controllo operativo costituiscono un "corpo vivo", dinamico ed in costante evoluzione, soggetto ad esigenze di aggiornamento pressoché quotidiane proprio allo scopo di garantirne l'efficace attuazione (si pensi, ad esempio, alle istruzioni operative del sistema di gestione della qualità). Cionondimeno, tali procedure e sistemi di controllo devono intendersi qui richiamati quale parte integrante ed essenziale del Modello Organizzativo, del quale costituiscono il nucleo "operativo".

## **2.7 I Destinatari del Modello**

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello è obbligatoria per tutti i destinatari del medesimo (di seguito anche i "**Destinatari**"), i.e.:

- I consiglieri di amministrazione;
- il personale dipendente e tutti i soggetti a qualunque titolo soggetti alla direzione e vigilanza dei soggetti sopra indicati;
- i collaboratori a qualunque titolo, i consulenti, i fornitori e tutti coloro che in qualche modo rappresentano la Società nei confronti dei terzi.

Eventuali infrazioni a quanto previsto nel Modello saranno sanzionate nei termini e nelle modalità previste nel Sistema Disciplinare e Sanzionatorio (vedasi la Parte Speciale "C" del Modello).

## **2.8 Aggiornamento del Modello**

In conseguenza delle modifiche intervenute nella struttura organizzativa interna della Società, nonché alla luce delle recenti modifiche normative che hanno ampliato il catalogo dei reati presupposto ex D.lgs. 231/2001, Hoerbiger ha proceduto con la revisione del documento di *risk assessment* ed all'aggiornamento del Modello.

Il processo di revisione si è articolato in tre fasi operative cronologicamente susseguenti, precedute da un'attività preventiva di individuazione del perimetro aziendale da mappare, consistente:

- i) nell'individuazione dei *process owner* da intervistare,
- ii) nell'acquisizione di informazioni ed esame della documentazione sul sistema organizzativo della Società (procedure, policy, documenti societari ed in particolare analisi degli organigrammi, *job description*, mansionari, ordini di servizio, procure e deleghe della Società ecc.), sui processi operativi utili ai fini della pianificazione delle singole fasi ed alla corretta conduzione dell'incarico.

La prima fase del processo di aggiornamento del Modello 231 ha riguardato la stesura del documento di Mappatura delle aree a rischio di reato, con l'obiettivo di:

- i) mappare le principali aree a rischio di reato, rilevanti ai sensi delle nuove fattispecie criminose introdotte, all'interno del D.lgs. 231/01;
- ii) evidenziare la probabilità di manifestazione delle singole attività sensibili in base alla frequenza temporale, nonché
- iii) analizzare la significatività dell'impatto in base alla tipologia di reato applicabile.

La probabilità di manifestazione del reato e la significatività dell'impatto hanno determinato la c.d. entità del rischio delle singole aree a rischio di reato.

La seconda fase del processo di aggiornamento del Modello 231 ha riguardato la stesura del documento di valutazione del sistema di controllo interno (c.d. "*risk assessment*"), avente l'obiettivo di effettuare:

- i) la valutazione dei Fattori di Rischio per Hoerbiger rispetto ai reati previsti dal D.lgs. 231/01 ed ad essa applicabili;
- ii) l'identificazione e valutazione dei controlli esistenti attraverso l'analisi del sistema di controllo interno della Società;
- iii) l'individuazione delle eventuali carenze dell'attuale sistema di controllo e la definizione degli strumenti necessari per l'adeguamento a quanto previsto dalle disposizioni del D.lgs. 231/2001.

Per ogni singola area rischio si è dunque proceduto a confrontare l'entità del rischio emerso in sede di Mappatura, con i controlli esistenti emersi in sede *Risk Assessment*.

Ciò ha consentito l'individuazione del c.d. rischio residuo, la cui determinazione è data dalla relazione tra la Valutazione dell'Entità del rischio e la Valutazione del Sistema di Controllo Interno.

La terza fase ed ultima fase del processo di aggiornamento del Modello ha riguardato la revisione del Modello 231 eseguita sulla base delle risultanze emerse a seguito della attività di analisi dei processi ed individuazione del conseguente rischio-reato alla luce di quanto emerso nel corso dell'esecuzione della fase uno e della fase due.

In particolare, l'aggiornamento del Modello 231 ha avuto ad oggetto la revisione della "Parte Generale" e della Parte Speciale A, quest'ultima suddivisa in relazione alle diverse categorie di illeciti amministrativi previsti dal D.lgs. 231/01, ritenuti rilevanti in relazione all'attività della Società.

### 3. ORGANI DI VIGILANZA

#### 3.1 L'Organismo di Vigilanza e i suoi requisiti

Al fine di garantire l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto, è necessaria l'individuazione e la costituzione di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le modifiche o integrazioni ritenute opportune.

Il Decreto non fornisce indicazione alcuna circa la composizione dell'OdV; pertanto, la scelta tra una sua composizione monosoggettiva o plurisoggettiva e l'individuazione dei suoi componenti - interni o esterni all'ente - devono tenere conto - come suggerito dalle Linee Guida Confindustria e come confermato dalla giurisprudenza in materia - delle finalità perseguite dalla legge in uno con la tipologia di società nella quale l'OdV andrà ad operare, dovendo esso assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa dell'ente.

In base a tali indicazioni, l'OdV deve possedere le seguenti principali caratteristiche:

#### a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza che l'OdV deve necessariamente possedere, affinché l'ente possa andare esente da responsabilità, si riferiscono in particolare alla funzionalità dello stesso OdV. La posizione dell'OdV nell'ambito dell'organizzazione aziendale dovrà, cioè, assicurare l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni interferenza o condizionamento proveniente dalla società e dai suoi organi dirigenti.

Tali requisiti sono assicurati tramite la collocazione dell'OdV in una posizione di vertice in seno all'organizzazione aziendale, senza attribuzione, formale o anche solo in via di fatto, di alcun ruolo esecutivo che possa renderlo partecipe di decisioni ed attività operative che, altrimenti, lo priverebbero della necessaria obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

I requisiti di autonomia e indipendenza oltre che a riferirsi all'OdV nel suo complesso debbono anche riferirsi ai suoi componenti singolarmente considerati: in caso di OdV a composizione plurisoggettiva, nei quali alcuni componenti siano esterni e altri interni, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza, il grado di indipendenza dell'OdV dovrà essere valutato nella sua globalità.

Al fine di garantire l'effettiva sussistenza dei requisiti sopra descritti, è opportuno che i membri dell'OdV posseggano alcuni requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente la loro autonomia e indipendenza (ad esempio onorabilità, assenza di conflitti di interesse con gli organi sociali e con il vertice aziendale etc.).

#### b) Professionalità

I componenti dell'OdV debbono possedere, così come specificato anche in talune pronunce giurisprudenziali, apposite competenze tecniche, onde poter provvedere efficacemente all'espletamento dei propri compiti ispettivi e di controllo. Trattasi di tecniche di tipo specialistico, proprie di chi svolge attività ispettiva, consulenziale e giuridica.

Con riferimento all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è opportuno che i membri dell'OdV abbiano esperienza, ad esempio, nelle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, nelle misure per il loro contenimento, nel *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti

di debolezza, nelle tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari. Tali tecniche possono essere utilizzate sia per adottare – all'atto del disegno del Modello Organizzativo e delle successive modifiche – le misure più idonee a ragionevolmente prevenire la commissione dei reati, sia per verificare che i comportamenti tenuti rispettino effettivamente i comportamenti codificati, sia - eventualmente - per accertare come si sia potuto verificare un determinato reato e chi lo abbia commesso.

Si ricorda in ogni caso che l'OdV, al fine di adempiere ai propri compiti, può utilizzare, oltre alle competenze specifiche dei singoli membri, anche risorse aziendali interne o consulenti esterni.

c) Continuità di azione

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello Organizzativo, l'OdV deve garantire continuità nell'esercizio delle sue funzioni, che non deve essere intesa come "presenza continua", ma come effettività e frequenza del controllo.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità d'azione dell'OdV, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, è rimessa allo stesso Organismo, il quale, nell'esercizio della propria facoltà di autoregolamentazione, dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno. A tal proposito è opportuno che l'OdV stesso formuli un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, etc.).

**3.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza, nomina, revoca, cause di ineleggibilità e di decadenza dei suoi membri**

Il numero e la qualifica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dall'organo amministrativo dell'ente, che provvede alla nomina dell'OdV mediante apposita delibera motivata, che dia atto della sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità che i membri dell'OdV devono possedere.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nell'esercitare le proprie funzioni, devono mantenere i necessari requisiti di autonomia e indipendenza richiesti dal Decreto: ciascuno di essi deve, pertanto, comunicare immediatamente agli altri membri dell'OdV ed all'organo amministrativo dell'ente, l'insorgere di eventuali situazioni che non consentano di conservare il rispetto di tali requisiti.

I membri dell'Organismo di Vigilanza designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto, a prescindere dalla modifica della composizione dell'organo amministrativo che li ha nominati, a meno che la revoca dello stesso dipenda dalla commissione di uno dei Reati contemplati nel Decreto: in tal caso il neo eletto organo amministrativo provvederà a costituire un nuovo Organismo di Vigilanza. I membri dell'OdV sono rieleggibili.

Non possono essere eletti alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza e, se eletti, decadono automaticamente dall'ufficio:

1. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice civile (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
2. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori non-indipendenti della Società; il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori non-indipendenti delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;

3. coloro che sono stati condannati con sentenza ancorché non definitiva (ivi compresa quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.):
  - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno: **i)** per uno dei delitti previsti dal RD n. 267/1942; **ii)** per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, dei mercati e dei valori mobiliari e di strumenti di pagamento; **iii)** per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
  - per uno o più reati tra quelli previsti e richiamati dal Decreto, a prescindere dal tipo di condanna inflitta;
  - per un reato che importi la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
4. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
5. coloro nei cui confronti sia stata applicata una delle misure di prevenzione previste dall'art. 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e sue successive modifiche.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'OdV non possono essere revocati se non per giusta causa. Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna della società ai sensi del Decreto, o una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni dell'OdV consecutive senza giustificato motivo.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un componente dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva all'organo amministrativo dell'ente, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'OdV si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, l'organo amministrativo della società provvede a nominare di nuovo tutti i componenti dell'OdV.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza, l'organo amministrativo dell'ente procede a disporre la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'OdV, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo *ad interim*.

### **3.3 Compiti, funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV svolge le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Decreto e dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Decreto e dal Modello.

Per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie che vengono assegnate allo stesso sulla base di un annuale budget di spesa approvato dall'organo amministrativo della Società, su proposta dell'OdV stesso.

Resta in ogni caso prioritaria la necessità di garantire una tempestiva attività di prevenzione dei reati: a tal fine, in presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'OdV può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di dare immediata informazione al Consiglio di Amministrazioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto sugli stessi grava, in ultima istanza, la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV è chiamato a svolgere le seguenti attività:

**i) Attività di verifica e vigilanza**

- vigilanza sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- vigilanza sulla corretta applicazione del Sistema Disciplinare da parte dei soggetti allo stesso preposti

**ii) Aggiornamento del Modello**

- valutazione del mantenimento nel tempo della solidità e funzionalità del Modello, provvedendo affinché la Società curi l'aggiornamento del Modello e proponendo, se necessario l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- attività di follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte

**iii) Informazione e formazione**

- promozione della diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello;
- promozione e monitoraggio delle iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- valutazione e risposta alle richieste di chiarimento provenienti dai Destinatari, qualora connesse e/o collegate al Modello.

**iv) Reporting da e verso l'OdV**

- attuazione, in conformità al Modello, di un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- verifica del puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti al Modello;
- esame e valutazione di tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute in relazione al Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, previsione del necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'ambito delle attività sopra enunciate, l'OdV provvederà ai seguenti adempimenti:

- promuovere la diffusione e la verifica nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione dei principi delineati nel Modello;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;

- verificare e controllare periodicamente le aree e le attività a rischio individuate, effettuando, qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, anche controlli non preventivamente programmati (c.d. "controlli a sorpresa");
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- verificare periodicamente le procure e le deleghe interne in vigore, raccomandando le necessarie modifiche nel caso in cui le stesse non siano più coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto e le corrispondenti esigenze di aggiornamento;
- valutare periodicamente l'adeguatezza del flusso informativo e adottare le eventuali misure correttive;
- comunicare e relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione, in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti ad esso affidati, all'OdV sono attribuiti i poteri e le facoltà qui di seguito indicati:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV;
- richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- richiedere ai soggetti preposti o delegati alla gestione dei procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni informazioni, dati e/o notizie utili a vigilare sulla corretta applicazione del sistema disciplinare;
- richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la riunione con il Consiglio di Amministrazione della Società per affrontare questioni urgenti;
- richiedere ai Destinatari di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza.

Considerate le funzioni dell'Organismo di Vigilanza ed i contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici), oltre ad avvalersi del supporto di altre risorse interne alla Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie per un'efficace attuazione del Modello.

Mediante il regolamento dell'OdV o appositi documenti organizzativi interni, verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto eventuale staff dedicato, il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche conferiti da parte dell'Organismo di Vigilanza al personale stesso.

L'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenga opportuno e/o nei casi in cui si richiedano a questa funzione attività che necessitino di specializzazioni professionali non presenti al suo interno, né all'interno della Società, avrà la facoltà di avvalersi delle specifiche capacità professionali di consulenti esterni ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine e le operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo. I consulenti dovranno, in ogni caso, sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

L'attività dell'OdV è diretta a verificare che le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico (che ne costituisce parte integrante) siano osservate dai Destinatari e che il Sistema di controllo interno sia adeguato ed effettivamente attuato, al fine di prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto. Esula, pertanto, dai compiti ed attività dell'Organismo di Vigilanza ogni verifica circa l'osservanza di regole di comportamento e violazioni di direttive aziendali che possano comportare la (od essere strumentali alla) commissione di reati che non siano tra quelli previsti dal Decreto: a titolo esemplificativo non saranno, pertanto, di competenza dell'Organismo di Vigilanza ed oggetto di una sua attività di indagine e verifica comportamenti discriminatori od offensivi tra i dipendenti (se non al solo fine di accertare eventuali condotte strumentali alla commissione di Reati Presupposto).

Qualora l'OdV dovesse venir a conoscenza di fatti e condotte relative alla violazione ed inosservanza di regole di comportamento e processi aziendali che non siano relativi (o strumentali) alla commissione di reati previsti dal Decreto, ne darà comunicazione ai soggetti apicali competenti per materia per le verifiche ed indagini del caso.

### **3.4 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'attività svolta secondo le seguenti linee di reporting:

- a) **su base semestrale**, mediante la trasmissione al Consiglio di Amministrazione di una relazione scritta avente in particolare ad oggetto:
  - l'attività complessivamente svolta nel periodo di riferimento;
  - una *review* delle segnalazioni ricevute e delle azioni intraprese dall'OdV o da altri soggetti, ivi incluse le sanzioni disciplinari (connesse con comportamenti rilevanti ai fini del Decreto) eventualmente irrogate dai soggetti competenti;
  - le criticità emerse in relazione al Modello ed i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione;
  - nel secondo semestre, l'individuazione del piano di attività per l'anno successivo.
  
- b) **su base continuativa** e qualora ne ravvisi la necessità, l'OdV dovrà:
  - segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o dallo stesso accertata;
  - segnalare tempestivamente rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
  - segnalare l'esistenza di modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;



- trasmettere tempestivamente ogni altra informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo stesso, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con dette figure; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione della Società. D'altra parte, l'OdV potrà essere convocato in ogni momento per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

### **3.5 Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di agevolare le attività di verifica e monitoraggio svolte dall'Organismo di Vigilanza con riferimento alle attività a rischio di commissione reato ed alla luce dell'assetto organizzativo adottato dalla Società, i responsabili di funzione c.d. "Process Owners", nell'ambito delle attività di loro competenza, sono tenuti a fornire, sempre e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni che lo stesso OdV richiama nell'esercizio della propria attività, nonché ad inviare all'attenzione dello stesso, con la periodicità prevista nel Protocollo dei Flussi informativi adottato dalla Società, la scheda contenente le informazioni ed i dati relativi al periodo di riferimento considerato.

Ugualmente all'Organismo di Vigilanza deve essere consegnata copia della reportistica periodica in materia ambientale e di sicurezza e salute sul lavoro.

Inoltre, con specifico riferimento alle attività rilevanti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ricoprono il ruolo di *Process Owners* le seguenti figure, come definite dall'art. 2 del D.lgs. 81/2008:

- il Datore di Lavoro (DL);
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- il Medico Competente.

I *Process Owners*, ciascuno con riferimento alle attività svolte direttamente o comunque sotto la propria responsabilità, devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza, con cadenza periodica e secondo le modalità individuate dall'OdV, le seguenti informazioni:

- notizie relative a cambiamenti organizzativi (ad esempio, revisioni delle procedure esistenti o adozioni di nuove procedure o policies, etc);
- gli aggiornamenti e i mutamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni significative e/o atipiche che interessano le aree a rischio di commissione dei reati individuate nel presente Modello;
- i mutamenti delle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione o utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l'indizione di gare di appalto per l'approvvigionamento di servizi o forniture;
- copia delle eventuali comunicazioni effettuate all'Autorità di Vigilanza (ad es: Autorità Garante per la Concorrenza e del mercato, Autorità garante per la protezione dei dati personali, etc.);
- visite, ispezioni accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, Ispettorato del Lavoro, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- infortuni sul lavoro con prognosi di durata superiore a 40 giorni;
- contenziosi attivi e passivi in corso e, alla loro conclusione, i relativi esiti;

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i reati previsti dal Decreto;
- notizie evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.
- eventuali scostamenti significativi di *budget* o anomalie di spesa non debitamente motivati, emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
- ogni altra informazione che l'Organismo di Vigilanza dovesse richiedere nell'esercizio delle sue funzioni.

Si ricorda che i responsabili di funzione che non adempiano correttamente all'obbligo di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei termini e nei modi sopra delineati possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari.

I Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di cui sopra devono essere effettuate in forma scritta al seguente indirizzo di posta elettronica:

**odv@hoerbiger.com**

### **3.6 Segnalazione di comportamenti illegittimi c.d. whistleblowing**

La Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha introdotto, anche nel settore privato, l'istituto del c.d. "*whistleblowing*", atto a disciplinare il processo di segnalazione di condotte illecite da parte del personale dipendente.

L'art. 2 della predetta legge ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/01 inserendo tre nuovi commi, *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*, così delineando le misure organizzative e sanzionatorie che il modello organizzativo deve prevedere in relazione al sistema di segnalazione degli illeciti.

A seguito della novella legislativa è ora previsto che le società dotate di modello organizzativo debbano implementare un sistema di segnalazione di comportamenti aventi ad oggetto violazioni ovvero il sospetto di violazioni del presente Modello, la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001 ovvero la violazione e l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello, nonché dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società (di seguito "**Illeciti**") da parte dei Destinatari. A tal fine, la nuova normativa istituisce espressamente nuovi strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino gli Illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001 ed a quanto delineato dalla "Nota illustrativa" di Confindustria del gennaio 2018, il soggetto destinatario delle segnalazioni è l'OdV, il quale sarà tenuto a:

- verificare che tutti i canali di comunicazione, come di seguito individuati, siano attivi e fruibili da parte di tutti i Destinatari;
- ricevere e processare la segnalazione;
- mantenere confidenziale e riservato il contenuto delle segnalazioni;
- interagire con le altre funzioni della Società.

Pertanto, alla luce di quanto precede, allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato dalla Società, tutti i Destinatari sono tenuti a portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, in modo dettagliato e tempestivo, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali, delle procedure rilevanti ai fini del Decreto, del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante. Inoltre, i Destinatari, a titolo meramente esemplificativo, potranno segnalare all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- criticità anomalie o atipicità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette (comprese situazioni particolari quali un elevato *turn over* del personale);
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- rapporti predisposti dai responsabili di funzione della Società nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- eventuali richieste o offerte di denaro, doni o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro.

Le segnalazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis lett. a), devono essere circostanziate, vale a dire, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto la commissione ovvero il sospetto di un'eventuale commissione di Illeciti.

È opportuno, pertanto, che ogni segnalazione al fine di essere ritenuta circostanziata sia corredata dai seguenti elementi:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. l'indicazione degli elementi circostanziali di tempo e di luogo riguardanti i fatti segnalati;
- iii. le generalità del segnalato se conosciute, ovvero altri elementi idonei ad identificare segnalato;
- iv. l'eventuale indicazione di altri soggetti che possano confermare i fatti oggetto di segnalazione ovvero aggiungere altri elementi essenziali alla stessa;
- v. i documenti che possano avvalorare e/o confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- vi. ogni altra informazione e/o elemento essenziale che possa fornire utile riscontro dei fatti segnalati.

Le segnalazioni, come previsto dall'art. 6, comma 2-bis, D.lgs. 231/2001, inoltre, devono essere comunicate all'OdV, in forma libera o mediante gli appositi canali, anche informatici, predisposti dalla Società al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

In caso di segnalazione riguardante una violazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'OdV provvederà tempestivamente, sempre che non vi abbia già provveduto l'autore della segnalazione, ad informare il Datore di Lavoro ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) aziendale in merito a quanto rilevato dall'autore della segnalazione.

Fermo restando quanto precede, verranno esaminate, purché sufficientemente precise e circostanziate, anche le segnalazioni anonime ovvero indirizzate o, comunque, portate a conoscenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza, i quali provvederanno a condividere le informazioni ricevute con gli altri componenti dell'Organismo.

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza e l'anonimato circa l'identità, fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-ter, del D.lgs. n. 231/01, i Destinatari che violino le misure di tutela del segnalante, possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari, come delineato all'Allegato C del presente Modello.

### **3.7 Canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza**

I Flussi informativi di cui al punto 3.5 che precede e le segnalazioni di cui al punto 3.6 devono essere effettuate in forma scritta al seguente indirizzo di posta elettronica:

**odv@hoerbiger.com**

ovvero, a mezzo posta, all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società, corrente in

Hoerbiger Italiana S.p.A.  
**Att.ne Organismo di Vigilanza**  
Via dell'Elettronica, snc  
Fraz. Bassona – Zai 2  
37139 - Verona (VR)

indicando sulla busta la dicitura "PERSONALE E STRETTAMENTE RISERVATO – DA NON APRIRE".

### **3.8 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV ha la facoltà di redigere un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concrete dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene al relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

### **3.9 Archiviazione delle informazioni**

Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e altri soggetti riferibili alla Società, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso la sede dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti dal presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito e riservato archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Reg. EU n. 679/2016 e del D.Lgs. n. 196/2003 e per un periodo di 10 anni.

## 4. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

### 4.1 Informazione e formazione dei Destinatari

Obiettivo di Hoerbiger è una pronta e puntuale diffusione dei contenuti del presente documento e del Modello a tutti coloro che collaborano con la stessa.

In tale contesto:

- i. **Comunicazione iniziale e informazione:** l'adozione del Modello viene comunicata ai Destinatari attraverso:
- l'invio di una comunicazione a firma dell'Amministratore Delegato a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste;
  - la messa a disposizione del Modello nelle modalità più idonee, tra cui: i) la consegna di copia dello stesso nelle sessioni di formazione; ii) idonea diffusione sul sito intranet e Internet; iii) l'invio dello stesso in formato elettronico;
  - la richiesta al Consiglio di Amministrazione;
  - il rilascio di una dichiarazione attestante la presa in visione del Modello e dei relativi Allegati e Parti Speciali e l'impegno al rispetto dello stesso;
  - la consegna ai nuovi assunti del Modello unitamente al resto della documentazione che generalmente viene consegnata all'atto dell'assunzione e richiesta agli stessi di rilasciare una dichiarazione che attesti la presa in visione del Modello e l'impegno al rispetto dello stesso.

Tutte le dichiarazioni di presa visione e di impegno al rispetto sono inviate all'ufficio addetto alla gestione delle risorse umane e da questi conservate opportunamente (mediante inserimento, nel caso di dipendenti, nella relativa cartella).

- ii. **Formazione:** È inoltre prevista un'adeguata attività formativa del personale e dei collaboratori della Società sui contenuti del Decreto e del Modello. Tale attività formativa viene articolata nelle seguenti fasi:
- attività di formazione generale: i.e. un'attività di formazione generica volta ad informare i destinatari sulle prescrizioni del Decreto e sui contenuti del Modello adottato dalla Società;
  - attività di formazione specifica: i.e. un'attività di formazione specifica di coloro che operano nelle aree a rischio reato volta ad informare i destinatari, in particolare su **a)** i rischi specifici a cui è esposta l'area nella quale operano e **b)** i principi di condotta e le procedure che essi devono seguire nello svolgimento della loro attività. La formazione, in particolare, dovrà riguardare, oltre al Codice Etico, anche gli altri strumenti di prevenzione quali le procedure, le *policies*, i flussi di informazione e gli altri protocolli adottati dalla Società in relazione alle diverse attività a rischio.

L'attività formativa è organizzata tenendo in considerazione, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano e potrà, dunque, prevedere diversi livelli di approfondimento, con particolare attenzione verso quei dipendenti che operano nelle aree a rischio.

La definizione dei corsi di formazione, delle relative tempistiche e delle modalità attuative saranno definite dal Consiglio di Amministrazione o dal responsabile a tal fine individuato d'intesa con l'OdV, che provvederanno anche a definire le forme di controllo sulla frequenza ai corsi e la qualità del contenuto dei programmi di formazione. In particolare, la formazione potrà essere realizzata mediante sessioni in aula, in modalità *e-learning* e con la consegna di materiale informativo volto ad illustrare i

contenuti del Decreto, il Modello Organizzativo e le sue componenti (ivi incluso il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare).

La partecipazione ai corsi di formazione sul Modello è obbligatoria; la mancata partecipazione alle attività di formazione costituisce una violazione del Modello stesso e può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Sono previste, inoltre, forme di verifica dell'apprendimento da parte dei destinatari della formazione mediante questionari di comprensione dei concetti esposti durante le sessioni formative, con obbligo di ripetizione della formazione in caso di esito non soddisfacente.

Il sistema di informazione e formazione è costantemente verificato e, ove occorra, modificato dall'OdV, in collaborazione con i soggetti a ciò incaricati.

L'attività di informazione e formazione effettivamente svolta dovrà essere opportunamente documentata e la relativa documentazione sarà conservata nell'Archivio 231.

#### **4.2 Collaboratori esterni e Partners**

Il collaboratori esterni, i fornitori, i consulenti e i partners della Società, con particolare riferimento a soggetti coinvolti nella prestazione di attività, forniture o servizi che interessano attività a rischio ai sensi del Modello, vengono informati sull'adozione del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai principi di condotta ivi stabiliti.

La Società valuta le modalità (ad es. idonea diffusione sul sito Intranet ed Internet), a seconda delle diverse tipologie di collaboratori esterni e partners, con cui provvedere ad informare tali soggetti sulle politiche e sulle procedure seguite in virtù dell'adozione del Modello e per assicurarsi che tali soggetti si attengano al rispetto di tali principi, prevedendo altresì l'eventuale inserimento di idonee clausole contrattuali utilizzate che obblighino tali soggetti ad ottemperare alle disposizioni del Modello medesimo, secondo quanto previsto dalla Parte Speciale D del presente Modello.

## 5. VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello al fine di renderlo costantemente "ritagliato" sulle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo (nel caso della Società tale organo è stato individuato nel Consiglio di Amministrazione). In tale contesto l'OdV, coordinandosi con i soggetti coinvolti nelle aree di volta in volta interessate, deve effettuare:

- verifiche delle procedure e dei protocolli. A tal fine procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione dei protocolli e delle procedure del presente Modello;
- verifiche del livello di conoscenza del Modello anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- la segnalazione al Consiglio di Amministrazione della necessità di aggiornamento, ove ricorrano le condizioni di cui sopra (ed in particolare in presenza di modifiche sostanziali dell'organizzazione ovvero del business della Società, di elevato *turn over* del personale od in caso di integrazioni o modifiche del Decreto) del Modello e/o dell'attività di *risk assessment* finalizzata a rivedere la mappa delle attività potenzialmente a rischio.

