

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001
N. 231**

**ALLEGATO 2
CODICE ETICO**

INDICE

1	INTRODUZIONE	3
1.1	Ambito di applicazione e destinatari	3
2	PRINCIPI.....	3
2.1	Principi di comportamento della HITRAC	3
2.2	Principi di comportamento del personale HITRAC.....	5
3	RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS	6
3.1	Relazioni con i detentori del capitale della HITRAC.....	6
3.2	Rapporti con i clienti	7
3.3	Rapporti con i fornitori	7
3.4	Rapporti con le istituzioni pubbliche	7
3.5	Relazioni con le risorse umane.....	7
3.6	Operazioni e Transazioni	8
3.7	Antiriciclaggio	8
4	MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO.....	8
4.1	Diffusione e comunicazione	8
4.2	Violazione del Codice Etico	8
5	ORGANISMO DI VIGILANZA	9
6	DISPOSIZIONI FINALI.....	9

1 INTRODUZIONE

1.1 Ambito di applicazione e destinatari

Il presente Codice Etico (di seguito, anche, il "**Codice**") è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di HITRAC ENGINEERING GROUP SpA (di seguito, anche "**HITRAC**" o la "**Società**") in data 2 maggio 2021 e modificato in data 29.07.2022 e contiene le regole di etica e di condotta aziendale cui devono attenersi gli amministratori di HITRAC ("**Amministratori**"), tutte le persone legate da rapporti di lavoro con la Società ("**Dipendenti**") nonché tutti coloro che operano per la stessa, quale che sia il rapporto che li lega alla medesima ("**Collaboratori**"). Gli Amministratori, i Dipendenti ed i Collaboratori sono di seguito congiuntamente definiti "**Destinatari**".

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholders interni ed anche di tutti i soggetti terzi che ricevano incarichi dalla HITRAC o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

2 PRINCIPI

Il Codice Etico costituisce l'insieme dei principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine della Società.

HITRAC pretende che tutti, nello svolgimento delle proprie funzioni, abbiano una condotta ispirata a correttezza, imparzialità, lealtà, onestà e trasparenza.

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, per cui la HITRAC si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque.

Il Codice Etico costituisce pertanto presupposto e riferimento sia del modello di organizzazione gestione e controllo, sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati dalla Società secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

2.1 Principi di comportamento della HITRAC

Rispetto di leggi e regolamenti

La HITRAC opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso:

le persone devono tenere un comportamento conforme alla legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i Paesi in cui esse operano. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Società.

La HITRAC non inizierà, né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

Integrità di comportamento

La HITRAC si impegna a realizzare e fornire prodotti e/o servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze. Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto d'affari.

Ripudio di ogni discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholders (scelta dei clienti, rapporti con i possessori del capitale, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), la HITRAC evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Valorizzazione delle risorse umane

La HITRAC riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro sicuro, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno. L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La HITRAC è impegnata ad assicurare ai propri Dipendenti e Collaboratori ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti, anche, in particolare, allo specifico fine di impedire i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, sia operativo che apicale, sono assunte ed attuate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Società per assumere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutela ambiente

La HITRAC conduce le sue attività ed effettua i suoi investimenti in maniera socialmente responsabile e

sostenibile dal punto di vista ambientale. In particolare, i vertici aziendali della Società operano nel rispetto della legislazione in materia ambientale e attuano misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale. La Società si attiva inoltre per garantire comunicazioni complete ed esaustive con la comunità, avendo cura di diffondere corrette e veritiere informazioni riguardanti la propria attività.

Correttezza in ambito contrattuale

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti: la HITRAC si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

Si deve inoltre evitare che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della Società cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza, nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

Tutela della concorrenza

La HITRAC intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi, predatorie di abuso di posizione. Pertanto, tutti i soggetti che a vario titolo operano con la Società non potranno partecipare ad accordi in contrasto con le regole che disciplinano la libera concorrenza tra imprese o in contrasto con il Codice Civile o con la Legge 287/1990.

Valorizzazione dell'investimento nella HITRAC

La Società si adopera affinché i risultati economico/finanziari siano tali, da salvaguardare ed accrescere il valore del proprio capitale, anche al fine di remunerare adeguatamente il rischio che i detentori del suo capitale si assumono.

La HITRAC crea inoltre le condizioni, affinché la partecipazione dei detentori del capitale alle decisioni di loro competenza sia consapevole: a tale fine, promuove la parità di informazione e, inoltre, tutela l'interesse generale del complesso dei detentori del capitale, da azioni intentate dai singoli per fare prevalere i loro interessi particolari.

Trasparenza e completezza dell'informazione

La HITRAC è tenuta a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli stakeholders siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, la Società ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

2.2 Principi di comportamento del personale HITRAC

Responsabilità e correttezza

Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, con diligenza, efficienza, lealtà e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse con gli impegni assunti.

Riservatezza

I Destinatari assicurano la massima riservatezza, relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della HITRAC, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamentivigenti e delle procedure interne.

Risoluzione dei conflitti di interesse

I Destinatari perseguono, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali della HITRAC.

Ciascun Destinatario informa senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello della Società ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

Omaggi, benefici o altre utilità

HITRAC non tollera alcuna forma di corruzione e pertanto i Destinatari non devono offrire, sollecitare o ricevere da terzi, direttamente o indirettamente, anche in occasione di festività, omaggi, benefici o altre utilità (sotto forma di danaro oppure di beni e servizi di ogni genere), fatta eccezione per omaggi che siano di modico valore, rientrino nei limiti della normale cortesia e non siano offerti o accettati con l'intenzione di influenzare decisioni aziendali o creare obblighi nei confronti di terzi.

Qualsiasi richiesta o offerta di omaggi, benefici o altre utilità formulate ai Destinatari, eccezion fatta per omaggi di modico valore, oltre ad essere respinta dal ricevente, deve essere portata a conoscenza del responsabile della funzione aziendale competente, per ogni opportuna valutazione.

3 RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS

3.1 Relazioni con i detentori del capitale della HITRAC

Trasparenza contabile

Il principale strumento di informazione di HITRAC è il bilancio aziendale. Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni elementari rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione contabile al fine di garantire a chiunque la possibilità di avere un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria di HITRAC.

Per far sì che la contabilità risponda ai requisiti sopra richiamati viene conservata agli atti tutta la documentazione di supporto dell'attività svolta in conformità alle disposizioni vigenti in materia, i principi contabili e le procedure aziendali.

Tutela del patrimonio sociale

Le risorse disponibili devono essere impiegate, nel rispetto delle leggi vigenti, dello statuto e del Codice, per accrescere e rafforzare il patrimonio sociale, a tutela della Società stessa, dei possessori del capitale, dei dipendenti, dei creditori e del mercato.

A garanzia dell'integrità del capitale è vietato, al di fuori dei casi nei quali la legge espressamente lo consente, restituire, in qualsiasi forma, i conferimenti o liberare i soci dall'obbligo di eseguirli, ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.

3.2 Rapporti con i clienti

I clienti costituiscono parte integrante del patrimonio di HITRAC e quindi la stessa ha il compito di capire, anticipare e rispondere alle diverse esigenze dei clienti fornendo loro informazioni accurate, precise ed esaurienti relativamente ai prodotti e servizi offerti.

In particolare, i contratti e le comunicazioni ai clienti della HITRAC devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente;
- improntati a regole di correttezza.

Lo stile di comportamento delle persone della HITRAC nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

3.3 Rapporti con i fornitori

HITRAC persegue la selezione equa, imparziale e trasparente dei propri fornitori attraverso direttive aziendali contenute nelle apposite procedure interne e si astiene dall'intrattenere rapporti con soggetti membri di organizzazioni criminose, comprese quelle di stampo mafioso, o dedite allo sfruttamento del lavoro minorile o che operino in violazione delle normative in materia di tutela dei diritti dei lavoratori, nonché con soggetti che operino con finalità di terrorismo.

I processi di acquisto devono essere finalizzati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la HITRAC, alla concessione delle pari opportunità ai fornitori, alla lealtà ed all'imparzialità: la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza, di tempestività ed efficienza.

3.4 Rapporti con le istituzioni pubbliche

I rapporti che HITRAC intrattiene con le istituzioni pubbliche sono improntati all'osservanza delle disposizioni di legge, delle procedure aziendali, dei valori di correttezza, imparzialità, lealtà, onestà, trasparenza.

Nessuna persona della HITRAC può elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per la società.

HITRAC si impegna a dare piena e scrupolosa attuazione alle regole dettate dalle Autorità pubbliche di vigilanza per il rispetto della normativa vigente. I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali sono caratterizzati dai principi di imparzialità ed indipendenza.

3.5 Relazioni con le risorse umane

Le risorse umane rappresentano l'elemento centrale su cui HITRAC si basa per il perseguimento dei propri obiettivi. Per questo la Società pone particolare attenzione alla valorizzazione del singolo ed alla crescita professionale delle persone, su base prettamente meritocratica.

Lo spirito di gruppo e il senso di appartenenza rappresentano elementi chiave per raggiungere con efficacia gli obiettivi comuni, per la creazione di uno spirito manageriale esteso a tutti i livelli, per favorire la gestione dei continui cambiamenti richiesti dal mercato.

La gestione delle risorse umane della HITRAC è improntata al rispetto della personalità e professionalità di ciascuno di esse, in un quadro di lealtà e fiducia.

La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente, e sempre nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. È severamente vietata l'assunzione di Dipendenti stranieri che non siano in regola con il permesso di soggiorno.

3.6 Operazioni e Transazioni

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e verificabile nell'arco di dieci anni.

I Destinatari, ed in generale, tutti i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto della Società, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ed operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

I Dipendenti ed i Collaboratori di HITRAC, le cui azioni possono essere in qualche modo riferibili alla Società stessa, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della Società e, in particolare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato o dalla importanza dell'affare trattato, astenendosi dal porre in essere, legittimare, accettare o favorire comportamenti che non siano strettamente conformi alla vigente normativa ed ai principi di correttezza, diligenza e lealtà di cui al presente Codice.

3.7 Antiriciclaggio

La Società e tutti i suoi Dipendenti e Collaboratori si astengono dal compimento di qualunque operazione che possa comportare il riciclaggio di proventi da attività criminali o illecite.

La Società applica sempre le normative antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione in cui opera.

4 MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO

4.1 Diffusione e comunicazione

La HITRAC provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice Etico. Il compito di chiarire eventuali dubbi interpretativi nonché il compito di ricevere segnalazioni di eventuali violazioni del Codice e proporre eventuali interventi migliorativi delle previsioni del Codice stesso è demandato alla Direzione Aziendale.

La HITRAC si impegna a diffondere il codice etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come, ad esempio, il sito Internet aziendale le riunioni di informazione e la formazione del personale.

Tutte le persone devono essere in possesso del codice etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

4.2 Violazione del Codice Etico

La violazione del Codice Etico costituisce inadempimento contrattuale e/o, nel caso di dipendente, illecito disciplinare (in questo caso trova applicazione l'apparato sanzionatorio previsto dalla normativa, dal

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto integrativo Aziendale) e può comportare il risarcimento dei danni eventualmente causati a HITRAC da tale violazione, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi applicabili.

In caso di notizia di violazione del Codice Etico, emersa in seguito a segnalazione ricevuta dall' Organismo di Vigilanza, viene avviata l'istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione, all'esito della quale, in caso di violazione fondata viene irrogata la relativa sanzione, proporzionata alla gravità della violazione commessa, nel rispetto della normativa vigente.

Qualsiasi richiesta di chiarimenti, reclamo o notizia sarà mantenuta strettamente riservata. HITRAC, a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti con soggetti che non accettino o che violino le prescrizioni del presente Codice Etico.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è un organo della Società, deputato alla vigilanza e osservanza del modello organizzativo e di gestione e del Codice, nonché alla cura del loro aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni avrà libero accesso ai dati e alle informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività.

I Destinatari e i terzi, che agiscono per conto della Società nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

6 DISPOSIZIONI FINALI

Il presente codice etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della HITRAC.

Ogni variazione e/o integrazione del presente codice etico, dovuti ad adeguamenti normativi o all'evoluzione della sensibilità civile, sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione e diffusa tempestivamente ai Destinatari.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8
GIUGNO 2001, N. 231**

INDICE

PREMESSA	4
SEZIONE I.....	6
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE	6
1.2 REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	6
1.3 SANZIONI	13
1.4 IL MODELLO QUALE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	14
SEZIONE II.....	17
2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI HITRAC.....	17
2.1 LA SOCIETÀ	17
2.2 MOTIVAZIONI DI HITRAC NELL'ADOZIONE DEL MODELLO	17
2.3 FINALITÀ DEL MODELLO	17
2.4 APPROCCIO METODOLOGICO E STRUTTURA DEL MODELLO	19
2.4.1 <i>Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli</i>	19
2.5 DESTINATARI	21
2.6 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	22
3 ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
3.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E/O DI DECADENZA	24
3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
3.4 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	26
3.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
3.5.1 <i>Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi</i>	27
3.5.2 <i>Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali</i>	28
4 FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE	29
4.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE NEL CONTESTO AZIENDALE	29
4.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI.....	30
5 SISTEMA SANZIONATORIO	31
5.1 PRINCIPI GENERALI.....	31
5.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	32
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	35
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	36
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	37
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	37

5.7	MISURE DA ATTUARE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ	37
5.8	ORGANO COMPETENTE ALL'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	38
6	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	39

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (nel seguito, per brevità, il “Decreto”) ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per determinati reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società stessa, da parte di suoi rappresentanti o dipendenti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o vigilanza di questi.

Il presente documento disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “Modello”) ed è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Hitrac Engineering Group S.p.A. (di seguito, anche, “Hitrac ovvero la “Società”) in data 29 luglio 2022 ai sensi del Decreto.

I destinatari del presente Modello (di seguito, i “Destinatari”), che si impegnano al rispetto del contenuto sono:

- ✓ gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti “soggetti apicali”);
- ✓ i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni “sottoposti ad altrui direzione”).

Inoltre, in forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali, possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della presente Sezione I i seguenti soggetti esterni:

- ✓ i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- ✓ i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro, nonché di *joint-venture*);

nella misura in cui essi operino per conto e nell’interesse della Società nell’ambito delle aree di attività individuate come sensibili all’interno del Modello.

Il Modello è destinato ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti di Hitrac – per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti – nonché, in genere, a quanti si trovino a svolgere - in nome o per conto della Società ed anche in conseguenza di un contratto di *outsourcing* – una o più delle attività che possano essere identificate come attività a rischio.

Il presente documento si compone di una Sezione I a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento.

La Sezione II illustra in dettaglio la struttura del Modello e ne definisce i contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio, definizione dei protocolli, caratteristiche e funzionamento dell’organismo di vigilanza, flussi informativi, attività di formazione e di informazione, linee guida del sistema disciplinare, aggiornamento del Modello.

Il Modello è corredato dai seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Allegato 1: Descrizione dei reati;
- Allegato 2: Codice Etico;
- Allegato 3: Organigramma della Società;
- Allegato 4: Risk Assessment.

La Società esegue, anche attraverso l'Organismo di Vigilanza, un costante monitoraggio sul presente Modello allo scopo di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Società, nonché la normativa applicabile.

SEZIONE I

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche*

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (nel seguito, gli “Enti”).

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità a carico degli Enti per una serie di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi:

- ✓ da persone fisiche 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, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “soggetti in posizione apicale”);
- ✓ da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “soggetti sottoposti”).

Tale responsabilità, che viene accertata nell’ambito del processo penale, si cumula a quella della persona fisica che ha posto in essere materialmente il fatto che ha concretizzato la fattispecie criminosa. Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l’Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l’autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall’amnistia.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’Ente, oltre all’esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all’Ente, il legislatore impone inoltre l’accertamento della colpevolezza dell’Ente. Tale requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio della commissione del reato.

1.2 *Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell’Ente*

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell’Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Decreto che considera le seguenti fattispecie:

- a) **reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto):
- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.);
 - truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);

- frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2, L. 23 dicembre 1986, n. 898);
- peculato (art. 314 c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322-*bis* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);

b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto):

- falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);

- violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);

c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- 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 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.);
- delitti commessi i) avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. (associazioni di tipo mafioso anche straniere) ii) ovvero, al fine di agevolare l'attività delle associazioni di tipo politico mafioso di cui all'art. 416-ter c.p.;

d) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1 del Decreto):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.);

f) reati societari (art. 25-*ter* del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);

- g) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater* del Decreto);
- h) **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater*.1 del Decreto, previste dall' art. 583-*bis* c.p.);
- i) **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinqües* del Decreto):
 - riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-*bis*, commi 1 e 2, c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - pornografia virtuale (art. 600-*quater*1 c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqües* c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.);
- j) **reati di abuso di mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto) previsti dagli artt. 184 e 185 del D. Lgs. 58/1998, come successivamente integrato e modificato;
- k) **altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (artt. 14 e 15 del Reg. UE n. 596/2014, di cui all'art. 187 del D. Lgs. 58/1998, come successivamente integrato e modificato);
- l) **omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (artt. 589 e 590, terzo comma, c.p., di cui all'art. 25-*septies* del Decreto);
- m) **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (artt. da 648 a 648-*ter*1 c.p. di cui all'art. 25-*octies* del Decreto);
- n) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (artt. 493-*ter*, 493-*quarter* e 640-*ter* c.p. di cui all'Art. 25-*octies*.1 del Decreto);
- o) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies* del Decreto):
 - reati di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies*, 174-*quinqües* della legge 22 aprile 1941, n.633);
- p) **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (articolo 25-*decies* del Decreto previsto dall'art. 377-*bis* c.p.);
- q) **reati ambientali** (art. 25-*undecies* del Decreto);

- inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqüies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- associazione per delinquere o di tipo mafioso finalizzata a commettere taluno dei delitti previsti dal Titolo VI-bis c.p. (art. 452-*octies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- scarico di acque reflue industriali (art. 137, commi 3 e 5, primo periodo, 2 e 5, secondo periodo, 11 e 13, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, lett. a), b), 3, primo e secondo periodo, 5, 6, primo periodo, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- omessa bonifica (art. 257 del decreto legislativo del 3 aprile 2006, n. 152);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
- superamento dei valori limite di emissione (art. 279, comma 5, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- reati relativi alla zootecnia e all'allevamento di animali (artt. 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, 3-*bis*, comma 1, e 6, comma 4, della legge 7 febbraio 1992, n. 150);
- impiego delle sostanze lesive dell'ozono stratosferico e dannose per l'ambiente (artt. 1 e 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549);
- inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (artt. 9, comma 1 e 2, 8, comma 1 e 2 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202);

r) impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto):

- impiego di lavoratori privi del permesso di soggiorno (art. 22, comma 12-*bis*, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286);
- art. 12, comma 3, 3-*bis* e 3-*ter*, D.lgs. 286/1998 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine);
- art. 12, comma 5, D.lgs. 286/1998 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine);

- s) razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies* del Decreto)
- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.);
- t) reati transnazionali**, richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146:
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
 - associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater*, DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
 - tratta di migranti (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- u) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies* del Decreto):
- delitto di frode sportiva (artt. 1 e 4 L. 401/1989);
- v) reati tributari** (art. 25-*quindiesdecies* del Decreto):
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000);
 - omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000);
 - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
 - occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000);
 - indebita compensazione (art. 10 *quater* D.Lgs. n. 74/2000);
- w) contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto).
- x) Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-*septiesdecies* del Decreto).
- furto di beni culturali (Art. 518-*bis* c.p.);

- appropriazione indebita di beni culturali (Art. 518-ter c.p.);
- ricettazione di beni culturali (Art. 518-quater c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (Art. 518-octies c.p.);
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (Art. 518-undecies c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (Art. 518-duodecies c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (Art. 518-quaterdecies c.p.).

y) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto)

- riciclaggio di beni culturali (Art. 518-sexies c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 518-terdecies c.p.);

Non si può escludere, in futuro, l'inserimento di nuovi reati presupposto nel Decreto o l'emanazione di provvedimenti legislativi che, pur non apportando direttamente modifiche al Decreto, ne dispongano l'applicabilità ad ulteriori fattispecie di reato.

Per una più analitica descrizione delle fattispecie di reato ad oggi incluse nel catalogo dei "reati presupposto", si rinvia all'Allegato 1 del presente documento.

1.3 Sanzioni

L'art. 9 del Decreto detta le sanzioni a carico degli Enti nel cui interesse il reato espressamente contemplato nel Decreto è stato commesso o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio e le individua come segue:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria si applica sempre ed è calcolata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille il cui importo per singola quota può oscillare tra un minimo di circa Euro 258 ed un massimo di circa Euro 1.549.

Le sanzioni interdittive 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 contrarre 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.

In particolare, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25, comma 5, del Decreto, le sanzioni interdittive si applicano, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- (a) in caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale, quando l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- (b) in caso di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (c) in caso di reiterazione degli illeciti.

1.4 Il Modello quale esimente dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi del Decreto, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- (a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta "mappatura" delle attività di rischio);
- (b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- (c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- (e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, in conformità all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto, il Modello deve prevedere:

- a) a carico dei soggetti apicali, di coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali nonché di coloro che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto, che in buona fede, sulla base della

ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- b) canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
- d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione;
- e) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del punto e) di cui al precedente paragrafo del presente articolo 1.4, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che: (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello e (iv) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Dalle norme appena esposte emerge che l'adozione del Modello da parte dell'organo dirigente - ossia da parte del Consiglio di Amministrazione cui è attribuito il potere gestorio - non costituisce tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace.

Il Modello per essere efficace richiede, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del Decreto:

- (a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (aggiornamento del Modello);
- (b) un sistema disciplinare che risulti idoneo a sanzionare eventuali violazioni del Modello.

Come detto, l'esonero dalla responsabilità consegue, ai sensi del menzionato art. 6 del Decreto, all'adozione ed efficace attuazione del Modello prima della commissione del reato. È importante però rilevare che, ai sensi del successivo art. 17, l'adozione ed attuazione - successivamente alla commissione del reato e prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e nei quali siano state eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, consente all'Ente, al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dalla norma citata, di non subire l'applicazione delle sanzioni interdittive, ferma restando tuttavia l'applicazione delle sanzioni pecuniarie.

In base a quanto appena esposto risulta che, mentre il Modello adottato prima dell'eventuale commissione di un illecito deve porsi in una prospettiva di prevenzione generale delle possibili condotte di reato, l'adozione del Modello "ex post" non può che prendere le mosse dalla constatazione dell'attuale inefficienza del Modello esistente e dall'individuazione dei rimedi a tal fine necessari, che tengano conto in modo critico delle vicende dell'Ente e dei segnali di rischio dalla stessa evidenziati.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, sentiti i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Il comma 4 dell'art. 6 del Decreto dispone infine che, negli Enti di piccole dimensioni, i compiti attribuiti all'organismo di vigilanza possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

SEZIONE II

2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI HITRAC

2.1 *La Società*

Hitrac è una società per azioni costituita in data 16 ottobre 1998 e svolge l'attività di assistenza tecnica, manutenzione, installazione e vendita di impianti tecnologici in genere e di singoli componenti e materiali. In particolare si occupa dell'installazione e manutenzione di impianti telefonici, di trasmissione dati ed elettrici civili ed industriali, impianti radiotelevisivi, elettronici, in genere, impianti di protezione di scariche atmosferiche, impianti antincendio, impianti di elevazione, impianti di trasporto pneumatico, impianti di irrigazione, di potabilizzazione, disinquinamento e depurazione, impianti idrosanitari, impianti di riscaldamento e climatizzazione, impianti di energie rinnovabili, impianti per la produzione, trasformazione e distribuzione dell' energia, compresa la realizzazione di cabine di trasformazione e linee a media e bassa tensione.

La Società opera su scala mondiale e svolge le proprie attività presso la sede in Roma.

La Società adotta il modello di amministrazione e controllo tradizionale, che risulta adeguato a perseguire l'obiettivo di un appropriato bilanciamento dei poteri ed una puntuale distinzione delle funzioni. Il potere gestorio della Società compete, ai sensi di statuto, al Consiglio di Amministrazione, il quale ha nominato un Amministratore Delegato al quale rispondono, direttamente o indirettamente, tutte le funzioni della Società come risulta dall'Organigramma allegato al presente Modello quale Allegato 3.

2.2 *Motivazioni di Hitrac nell'adozione del Modello*

Allo scopo di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, la Società ha avviato un progetto di analisi della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e valutazione degli impatti derivanti dall'applicazione della stessa alla propria realtà aziendale, volto all'adozione di un modello di organizzazione e di gestione rispondente ai contenuti del Decreto.

La Società ritiene che l'adozione del Modello, unitamente all'emanazione di un codice etico (di seguito, il "**Codice Etico**") - a prescindere dalle prescrizioni del Decreto, che indicano il modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione dei dipendenti della Società e degli altri soggetti alla medesima cointeressati (clienti, fornitori, collaboratori a diverso titolo), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2.3 *Finalità del Modello*

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, del Decreto), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero di giustizia.

Hitrac è una società che non aderisce ad alcuna associazione di categoria. Pertanto, il Modello di Hitrac è stato predisposto ed adottato sulla base delle Linee Guida predisposte ed approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, aggiornate al giugno 2021, come consentito dall'art. 6, comma 3, del Decreto.

Per la predisposizione del proprio modello, Hitrac ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del Decreto, della relazione ministeriale accompagnatoria e del Decreto Ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 recante il regolamento di esecuzione del Decreto;
- delle Linee Guida predisposte e approvate da Confindustria, aggiornate al giugno 2021;
- della dottrina e giurisprudenza formatesi sino ad oggi.

Il Modello di Hitrac è stato in particolare predisposto sulla base di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- (a) individuano le **aree ed i processi di possibile rischio** nell'attività aziendale, vale a dire le attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati;
- (b) definiscono un **sistema normativo interno** diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che contiene principi generali da osservare;
 - procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori ritenuti a rischio;
 - un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- (c) determinano una **struttura organizzativa coerente**, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando un adeguato livello di segregazione delle funzioni ed assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- (d) individuano i **processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie** nell'ambito delle attività a rischio;
- (e) attribuiscono all'Organismo di Vigilanza il compito di **vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello** e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- (a) predisporre un **sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo**, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla prevenzione e al contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- (b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività ritenute a rischio, la **consapevolezza di poter incorrere**, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, **in un illecito passibile di sanzioni**, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- (c) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà **l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale**;
- (d) ribadire che **Hitrac non tollera comportamenti illeciti**, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

2.4 Approccio metodologico e struttura del Modello

La Società, in ragione della corrente operatività e della propria struttura organizzativa, ha seguito un percorso di elaborazione del Modello che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- (a) **individuazione delle aree a rischio**, volta a verificare in quali aree aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- (b) **predisposizione di un sistema di controllo** in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- (c) **obbligo** da parte delle funzioni aziendali, ed in particolare di quelle individuate come maggiormente "a rischio", **di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza** sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

2.4.1 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

Al fine di adempiere alle disposizioni del Decreto - il quale, si ricorda, dispone che il Modello deve "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati" (si veda l'art. 6, comma 2, lett. a) - la Società ha effettuato un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi societari nell'ambito dei quali potrebbero essere realizzati gli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, individuare i rischi di commissione dei reati ravvisabili nelle diverse aree di attività.

Il Modello è stato realizzato in diverse fasi, che sono state sviluppate tenendo a mente i principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata, nonché il rispetto delle disposizioni del Decreto.

Il Modello è stato progettato e realizzato da un gruppo di lavoro interno alla Società con il supporto di consulenti esterni.

Il gruppo di lavoro, presieduto dall'Amministratore Delegato e coordinato dal Responsabile dell'Area Amministrazione, Finanza, Controllo e HR si è avvalso del supporto non permanente dei responsabili delle singole aree aziendali e della consulenza dello Studio Legale Gianni & Origoni di Roma e della Società di Consulenza Aziendale LG Advisory di Roma.

I fase: raccolta ed analisi di tutta la documentazione essenziale

Preliminarmente è stata effettuata una ricognizione della documentazione utile alla realizzazione dell'analisi resa disponibile dalla Società relativa a:

- presentazione del gruppo;
- organigramma;
- ordini di servizio;
- deleghe e procure;

- regolamenti operativi e procedure;
- contratti significativi;
- reportistica utilizzata;
- certificazioni e autorizzazioni.

La suindicata documentazione è stata quindi esaminata al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

II fase: identificazione delle attività a rischio

È stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base della struttura organizzativa della Società e svolta, anche in loco, attraverso osservazione diretta delle principali fasi lavorative aziendali e per il tramite di interviste e questionari di rilevazione.

Tale attività ha consentito di evidenziare le attività aziendali il cui svolgimento potrebbe comportare il rischio della commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

Successivamente è stata effettuata un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

Si è pertanto stimato esaustivo, sul punto, il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali ed i collaboratori al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Le risultanze della fase in commento – comprensive dell'elencazione tipologica delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione dei medesimi – sono analiticamente illustrate nel documento "**Risk Assessment**" riportato nell'Allegato 4.

III fase: presidi organizzativi e procedurali

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello deve, tra l'altro, «prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire».

La disposizione citata sottolinea la necessità di istituire - ovvero migliorare ove esistenti - appositi meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni, al fine di rendere documentate e verificabili le varie fasi di ciascun processo aziendale.

È quindi di tutta evidenza che l'insieme di strutture organizzative, attività e regole operative applicabili - su indicazione del management - in ambito aziendale deve essere preordinato a tale specifico obiettivo, con lo scopo di garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento delle finalità rientranti in un adeguato ed efficiente sistema di monitoraggio dei rischi, ivi incluso quello di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto.

Il management di Hitrac ritiene di individuare gli elementi più rilevanti di tale sistema di controllo preventivo nei seguenti:

- codice etico;
- sistema organizzativo formalizzato;
- idonea formalizzazione delle procedure aziendali;
- adeguata previsione di poteri autorizzativi e di firma, attribuiti in ragione delle funzioni ricoperte al fine di pervenire ad un adeguato presidio operativo senza ridondanze o sovrapposizioni di attribuzioni;
- efficienti sistemi di controllo e gestione;
- attività di comunicazione e formazione del personale.

Pertanto, la Società intende costruire il proprio Modello sulla base dei seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza caratterizzato da autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Le procedure aziendali sono pertanto principalmente preordinate a garantire, attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sotto-fasi operative e l'articolazione delle relative competenze in ragione del principio di segregazione, il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento di tutte le attività aziendali nel cui ambito risieda il rischio di commissione di uno o più dei reati contemplati dal Decreto.

2.5 Destinatari

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutti coloro che operano in nome e per conto di Hitrac e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio.

Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dagli amministratori e dai sindaci, dal personale dirigente e dagli altri lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito indicate.

Il rispetto del Modello è richiesto anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino i collaboratori esterni, i consulenti ed i *partners* commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per Hitrac di recedere dal contratto o di risolverlo.

Rispetto ad eventuali *partners* con i quali Hitrac intrattenga rapporti di *joint venture*, si prevede che la Società - prima di avviare stabili vincoli contrattuali con terzi - svolga un'adeguata attività di *due diligence*.

2.6 Modifiche ed integrazioni del Modello

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto, l'adozione del Modello, così come le successive modifiche e integrazioni, è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione provvede su base annuale - nell'ambito della propria attività di verifica e valutazione dell'adeguatezza dei sistemi di controllo adottati ed anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza - ad un riesame dei presidi organizzativi e procedurali implementati ai sensi del presente Modello.

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi del Decreto (art. 6, comma 1, lett. b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere affidato ad un «*organismo interno all'ente*», dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito, l'«**Organismo di Vigilanza**» ovvero, in breve, l'«**OdV**»).

L'OdV ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- (a) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- (b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari;
- (c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

In assenza di specifiche indicazioni nel Decreto, ciascun Ente potrà definire la struttura e la composizione del menzionato organismo sulla base delle proprie caratteristiche dimensionali e delle proprie regole di *governance*, tenendo conto della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

I membri dell'OdV devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della Società e devono essere dotati di un'indipendenza tale da assicurare la credibilità e l'autorevolezza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

Alla luce di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene essenziali, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- (a) autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Di conseguenza deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il relativo inserimento in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettuerà un'attività di reporting periodico direttamente al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, la piena autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;
- (b) professionalità, necessaria per l'espletamento delle funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- (c) continuità di azione; a tal fine, l'OdV deve:
 - verificare in via continuativa il rispetto del Modello che presuppone l'attribuzione dei necessari poteri di indagine;
 - verificare l'effettiva attuazione del Modello e sollecitarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società e per il management, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

Avuto riguardo alle caratteristiche appena esposte ma anche delle dimensioni di Hitrac, è opinione del Consiglio di Amministrazione che l'affidamento dei compiti di Organismo di Vigilanza ad un organo monocratico sia la soluzione che risponda sufficientemente alle finalità del Decreto ed alle caratteristiche sopra evidenziate, pur tenendo in debito conto la necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Le mansioni di Organismo di Vigilanza sono pertanto assegnate ad un organo monocratico ed in particolare ad un professionista esterno alla Società, particolarmente qualificato ed esperto in materie funzionali al corretto adempimento dell'incarico, quali quella organizzativa, e di analisi e valutazione dei rischi.

La designazione del membro dell'OdV compete al Consiglio di Amministrazione; il soggetto nominato quale OdV resta in carica per l'intera durata del relativo mandato ed è rieleggibile.

L'eventuale revoca dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevanti e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e dovrà essere preventivamente comunicata all'organo di controllo.

3.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- (a) la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- (b) la condanna, con sentenza anche non irrevocabile, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- (c) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di Organismo di Vigilanza:

- (a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- (b) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio dell'OdV;
- (c) il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - delle mansioni affidate all'OdV;
- (d) l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di garantire l'indipendenza dell'OdV, il soggetto che assumerà l'incarico di OdV, per tutta la durata dell'incarico, non dovrà, inoltre:

- (a) intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- (b) essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;

- (c) essere in rapporti familiari con amministratori esecutivi della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- (d) essere, comunque, portatore di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

Per tutti gli altri aspetti operativi, l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi attraverso uno specifico regolamento corredato da eventuali norme specifiche che ne garantiscano il miglior funzionamento. L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza del Consiglio alla prima seduta utile.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività. L'OdV, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

L'OdV esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutte le aree della Società, compreso il Consiglio di Amministrazione ed i relativi componenti, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti.

In adempimento ai compiti demandatigli dal Decreto, sono affidate all'OdV le seguenti attività:

- (a) verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e gli standard di comportamento e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- (b) curare il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- (c) rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni, nonché dall'attività propria di verifica effettuata sui processi sensibili;
- (d) segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- (e) verificare le iniziative adottate dalla Società per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del Decreto, del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- (f) predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- (g) riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione ed all'organo di controllo, circa lo stato di attuazione e di operatività del Modello.

Il compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello si esplica nelle seguenti attività:

- (a) monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- (b) predisporre misure idonee onde mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- (c) vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- (d) valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- (e) proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- (f) verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- (g) vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'OdV ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Nello svolgimento dei propri compiti l'OdV può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, all'organo di controllo e alla società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi sia del supporto di altre funzioni interne della Società, sia di 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.

All'OdV è assegnato un congruo budget annuale, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In ogni caso, l'OdV potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione, necessari a consentirne la normale operatività e per svolgere analisi ed indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

3.4 Reporting nei confronti degli organi societari

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e, nei modi di seguito precisati, all'organo di controllo.

L'attività di *reporting* ai citati organi, competenti a convocare l'Assemblea dei soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

L'OdV riferisce al Consiglio con periodicità almeno semestrale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'OdV redige inoltre una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che, con cadenza almeno annuale, viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, nella riunione in cui viene approvato il progetto di bilancio, unitamente al piano delle verifiche programmate per l'anno successivo.

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.5.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Il Decreto contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza identifica in via generale o su base particolare le informazioni – necessarie e/o opportune ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello - che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV medesimo, da parte dei Destinatari del Modello.

In ogni caso, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

In particolare:

- (a) devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- (b) l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna;
- (c) le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà adottando misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- (d) al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi "dedicati" di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione è tenuto ad informare l'OdV di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte nell'area o funzione di propria competenza.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite.

Viene espressamente fatto divieto di adottare qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente, o indirettamente, alla segnalazione, fermo restando quanto previsto dal sistema sanzionatorio (cfr. punto 5.) nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

3.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- (a) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- (b) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi (i) a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, (ii) ai contratti con la Pubblica Amministrazione, (iii) alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- (c) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- (d) i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV medesimo, nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello;
- (e) il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

4 FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

4.1 Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

L'Organismo di Vigilanza verifica la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello, vigila sul rispetto del Codice Etico e sulla corretta applicazione dei protocolli e delle procedure organizzative collegate. Con particolare riferimento alla formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro si rinvia al Modello parte speciale relativo alla sicurezza sul lavoro *ad hoc* predisposto, anticipando in questa sede che la Società considera la formazione in tale materia una componente essenziale del Modello e che lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello. Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze, ecc.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede:

- l'inserimento in bacheca di un estratto del Modello e di tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione ed implementazione;
- l'invio di una lettera a firma dell'Amministratore Delegato a tutto il personale, sui contenuti del Decreto e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società, alla quale sarà allegato il Codice Etico della Società;
- la diffusione del Modello sulla piattaforma Zucchetti cui hanno accesso tutti i dipendenti;
- la consegna ai componenti degli organi sociali ed ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società della copia cartacea del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita;
- la consegna ai neo-assunti, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, di un "kit" informativo, anche attraverso posta elettronica, contenente il Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Per quanto invece concerne la formazione, si prevedono interventi diversificati a seconda del *target*, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. Pertanto, in linea generale, si prevedono moduli di formazione generale e moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio.

In particolare, il piano di formazione prevede:

- una formazione di base (anche attraverso modalità *e-learning*) che consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (Decreto e reati presupposti), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico – arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, nel corso dei quali vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;

- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'OdV dei nominativi dei presenti.

4.2 Informativa a collaboratori esterni

Hitrac attiva la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali, i consulenti, i collaboratori a vario titolo ed i fornitori. A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società.

5 SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

Un punto qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo, ivi compresi i protocolli e le procedure organizzative collegate, e nel Codice Etico.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’Ente; sia le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

Tali violazioni ledono innanzitutto il rapporto di fiducia instaurato con l’Ente e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Pertanto, poiché le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall’illecito che eventuali condotte possano determinare, l’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale.

Il sistema sanzionatorio di seguito descritto trova fondamento nel Decreto.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- (a) la violazione delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- (b) la violazione delle prescrizioni contenute nella presente Sezione II del Modello;
- (c) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nell’Allegato 4 (Risk Assessment) del Modello;
- (d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- (e) l’ostacolo ai controlli, l’impedimento ingiustificato all’accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure ed all’Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello.

È sempre riconosciuto alla Società il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello medesimo.

I nuovi precetti saranno soggetti alle garanzie procedurali di cui alla L. 20/05/1970 n. 300 (“**Statuto dei Lavoratori**”) ed alle specifiche disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale (“**CCNL**”).

Il presente sistema disciplinare è affisso presso le sedi aziendali, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei Destinatari di seguito individuati.

Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto e delle misure applicative definite dal Modello e dal Codice Etico costituisce altresì una valida motivazione per l’estinzione del rapporto contrattuale nei confronti dei collaboratori non soggetti a vincoli di subordinazione, nei confronti dei quali si farà luogo all’applicazione dei generali rimedi di diritto civile.

La violazione delle norme previste in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008 ed in materia ambientale costituiscono illecito disciplinare passibile di sanzione.

Il mancato rispetto, altresì, delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nel Modello, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

In particolare, ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Il tipo e l'entità della sanzione sarà individuato in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del soggetto autore dell'illecito disciplinare con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del soggetto autore dell'illecito disciplinare;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica all'Amministratore Delegato per l'avvio delle azioni necessarie, comunicandone l'esito all'Organismo di Vigilanza.

5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello e dal Codice Etico sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori sono quelle di seguito indicate nel rispetto dei limiti previsti dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL.

A) Rimprovero Verbale

La sanzione del rimprovero verbale potrà essere applicata, a titolo esemplificativo, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello.

Si evidenzia che quanto sopra indicato troverà applicazione solo se l'infrazione non sia tale da comportare verso l'esterno effetti negativi che possano compromettere l'efficacia del Modello.

Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato.

B) Rimprovero scritto

Tale sanzione viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze:

- (a) violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- (b) ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

C) Multa non superiore a 3 ore di retribuzione

Incorre in tale sanzione colui che, violando uno dei protocolli e dei principi previsti dal Modello e dal Codice Etico o adottando nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga la società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il Decreto.

D) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni

Viene adottato in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- (a) comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - (i) inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento;
 - (ii) adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- (b) gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo:
 - omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
 - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
 - omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
 - inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- (c) ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

E) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- (a) reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- (b) adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- (c) reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- (d) omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti ovvero segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o di violazioni del Modello, effettuate con colpa grave all'OdV e che si rivelano infondate.

F) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Il presupposto per l'adozione della misura in esame è rappresentato da ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire, comunque, la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

Pertanto, per fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere la Società nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto evidentemente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente.

Risulta chiaro che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai principi di comportamento di cui al Codice Etico poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- (a) la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- (b) la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- (c) la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- (d) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- (e) segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o di violazioni del Modello, effettuate con dolo all'OdV e che si rivelano infondate.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello e dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché – limitatamente all'Alta Direzione – di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Piccole e Medie Aziende Industriali CONFAPI.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente lesa il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- (a) commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- (b) ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- (c) non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- (d) non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'OdV eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni etc. delle autorità preposte;
- (e) effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- (f) presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- (g) destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- (h) non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- (i) effettui un pagamento in *cash* o in natura;
- (j) renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- (k) assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un dirigente, l'OdV provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alle competenti strutture aziendali, che provvederanno a norma di legge e di contratto.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare la Società all'esterno, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

5.4 Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e l'organo di controllo, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo - per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- (a) commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- (b) non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- (c) non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- (d) ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- (e) ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi - anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- (f) distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- (g) effettui prestazioni in favore dei partner commerciali che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i medesimi;
- (h) presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- (i) destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;

- (j) riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- (k) non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- (l) non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, e sentito l'organo di controllo, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

5.5 Misure nei confronti dell'organo di controllo

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'organo di controllo, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c. c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Collegio Sindacale.

5.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza: (i) per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati; o (ii) abbia violato gli obblighi di riservatezza di cui al precedente paragrafo 3.5.1 o abbia compiuto atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare l'organo di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con l'organo di controllo, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'OdV.

5.7 Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Società

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'OdV il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

5.8 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazioni del Modello, il Responsabile dell'Area Amministrazione, Finanza, Controllo e HR di concerto con i responsabili di altre funzioni, ove necessario, apre il procedimento sanzionatorio e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge.

Salvo quanto previsto nel successivo paragrafo per il personale dipendente, la fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze delle attività dell'OdV è dunque condotta, nello stretto tempo occorrente, dalla funzione aziendale indicata.

Per quanto concerne le violazioni compiute dal personale subordinato (ossia operai, impiegati, quadri e dirigenti) prima dell'irrogazione delle sanzioni disciplinari la fase istruttoria sarà condotta da un comitato formato dal Responsabile dell'Area Amministrazione, Finanza, Controllo e HR, il responsabile di funzione nonché il responsabile diretto del dipendente interessato dal procedimento, con il coinvolgimento di qualsiasi ulteriore soggetto che possa essere d'ausilio per l'accertamento della fondatezza della violazione.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'OdV.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), è condotta:

- ✓ dal Presidente e Amministratore Delegato della Società per quanto concerne le violazioni compiute dal personale subordinato (ossia operai, impiegati, quadri e dirigenti) e dai lavoratori autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali;
- ✓ dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea, a seconda dei casi, per le violazioni compiute dai membri del Consiglio di Amministrazione o dai componenti del Collegio Sindacale.

6 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello. Spetta pertanto allo stesso, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'OdV, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento, integrazione o in generale modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di verificare la necessità di un aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali (es. modificazioni assetto interno) e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni ed elusioni che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.